



**CENTRO UNIVERSITÁRIO FAMETRO -  
UNIFAMETRO CURSO DE DIREITO**

**ALINNE SARAIVA BRISENO**

**FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS APÓS A REFORMA TRABALHISTA:  
Dispensa coletiva sem intervenção sindical.**

**FORTALEZA**

**2022**

ALINNE SARAIVA BRISENO

FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS APÓS A REFORMA TRABALHISTA:

Dispensa coletiva sem intervenção sindical.

Projeto de pesquisa apresentado à disciplina de TCC II, do curso de Direito do Centro Universitário Fametro – Unifametro – como requisito para aprovação na disciplina, sob a orientação da Prof.<sup>a</sup> Gabriella de Assis Wanderley.

FORTALEZA

2022

## **AGRADECIMENTOS**

Gostaria de agradecer à Deus por ter me dado inspiração e perseverança nos momentos de desânimo. E aos meus professores que foram e sempre serão a base e desenvolvimento de todo conhecimento, ainda mais diante de um cenário entristecedor do Covid-19, onde nossas rotinas mudaram repentinamente e os laços de proximidade se fizeram mais distante.

Não há palavras suficientes para enaltecer a determinação e apoio que me foi fornecido, em especial pelos Professores: Adriano Nóbrega, João Marcelo, Patrícia Lacerda (titia), Vanessa Leite, Silvio Ulysses Sousa e minha orientadora Gabriella Wanderley, que me guiou não somente neste trabalho acadêmico, mas também durante os semestres anteriores.

Dedico esse trabalho de conclusão de curso aos meus pais Maria Saraiva de Albuquerque Briseno e Francisco Alves Briseno, que apesar de nunca terem tido acesso à educação básica, sempre me incentivaram a persistir nos meus sonhos, obrigada por cada olhar de compreensão e sorriso de motivação.

Por fim e nem por isso menos importante, gostaria de agradecer aos meus amigos que me ensinaram que não há situação ruim que não possa ficar pior, mas que não há pior situação da qual não possamos rir. Eu não seria uma pessoa minimamente sã se vocês não estivessem ao meu lado. Obrigada Mário César de Arruda, Raira Martins Siqueira, Maria de Fátima Costa Santos e Gabriel Lucas dos Santo.

## RESUMO

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi criada em 1º de maio de 1943, por meio de Decreto-Lei Nº5.452 e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas durante o governo do Estado Novo. Tornando-se a unificação de novas normas trabalhistas com as demais do ramo que se encontravam segmentadas. Ocorre que em 13 de julho de 2017, foi sancionada a Lei nº 13.467 denominada de Reforma Trabalhista que afetou substancialmente direitos anteriormente conquistados. Desta forma, o objetivo geral desta pesquisa é analisar a flexibilização dos direitos trabalhistas com enfoque na dispensa coletiva sem intervenção sindical. Para atingir esse objetivo desenvolveu-se um estudo qualitativo através de fontes doutrinárias, tendo por finalidade pura/básica, com utilização do método dedutivo partindo do conhecimento geral dos princípios que norteiam a esfera trabalhista indo de encontro a compreensão dos malefícios trazidos por essa alteração ao Direito e ao trabalhador. Utilizou-se também o método comparativo na realização do paralelo entre a dispensa coletiva anterior à Reforma Trabalhista e posterior sua entrada no ordenamento, com caráter descritivo e explicativo sobre os aspectos que englobam a dispensa coletiva sem intervenção sindical.

**Palavras chaves:** Direito trabalhista; Flexibilização; Dispensa Coletiva; Intervenção Sindical.

## SUMÁRIO

<b>1.INTRODUÇÃO.....</b>	<b>06</b>
<b>2. PRIINCIPIOS NORTEADORES DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS .....</b>	<b>08</b>
<b>2.1 Princípios de proteção ao trabalhador .....</b>	<b>08</b>
<b>2.2 <i>Princípio de vedação ao retrocesso.....</i></b>	<b>09</b>
<b>2.3 Princípio da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho como fundamento do Estado democrático de Direito.....</b>	<b>10</b>
<b>3.DISPENSA COLETIVA SEM INTERVENÇÃO SINDICAL.....</b>	<b>11</b>
<b>3.1. Da importância dos sindicatos na esfera trabalhista.....</b>	<b>11</b>
<b>3.2 <i>Dispensa coletiva e a Reforma Trabalhista.....</i></b>	<b>12</b>
<b>4.CONSEQUENCIAS DA FLEXIBILIZAÇÃO DA DISPENSA COLETIVA.....</b>	<b>14</b>
<b>4.1 Desvalorização da Proteção ao Trabalhador.....</b>	<b>14</b>
<b>4.2. <i>Discordancia Juridica.....</i></b>	<b>15</b>
<b>5.CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>16</b>
<b>6. REFERÊNCIAS.....</b>	<b>18</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O Direito é fruto da sociedade e destinado a mesma, sendo que a sociedade é um organismo mutável, alterando-se com o passar do tempo e das circunstâncias, cabendo ao Direito ter dinamismo para se adequar às mudanças sociais.

Uma das mais recentes e emblemáticas alterações na legislação trabalhista foi o advento da Lei nº 13.467 em 13 de julho de 2017, denominada de Reforma Trabalhista, sendo sancionada pelo Presidente Michel Temer, trazendo um conjunto de novas regras para modernizar e complementar a CLT, onde por consequência modificam-se vários aspectos da relação trabalhista.

Entretanto, a que ponto uma mudança no Direito pode ser considerada válida se acarretar prejuízos aos tutelados e ao próprio ordenamento jurídico? Partindo desse questionamento, esse trabalho tem por objetivo analisar a flexibilização dos Direitos trabalhistas no que tange o art.477-A, tratando-se da possibilidade da dispensa coletiva sem intervenção sindical. E como tal adição ao ordenamento vai em desacordo com os próprios princípios que possuem intrínseca relação com o ramo trabalhista e até mesmo contra o entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Anteriormente à Lei nº13.467/2017, a dispensa coletiva tinha sua fundamentação legal em entendimentos jurisprudências, ou seja, não havia um dispositivo legal que tratasse do tema em específico, desta forma vigorava o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Onde era estabelecido diferenças entre dispensa coletiva e dispensa individual, como também a necessidade e importância da intervenção prévia dos sindicatos na tutela dos direitos dos empregados com o intuito de diminuir o impacto de tal ruptura.

Contudo, com o intuito de fechar essa lacuna, a Reforma trouxe o art.477-A, que autorizando a dispensa coletiva sem a intervenção prévia dos sindicatos, ou seja, desta forma não há como exigir que o empregador siga o entendimento do TST, uma vez que a lei trouxe esse afrouxo na forma de ocorrer a dispensa coletiva. Não havendo diferenciação entre a dispensa coletiva e a dispensa individual, equiparando-as no procedimento da dispensa. Mas vale frisar que na dispensa coletiva não se trata de um caso em específico, mas sim de uma demissão em massa e simultânea, afetando diretamente a vida de diversos trabalhadores e sem que haja a certeza que seus direitos foram devidamente respeitados.

É contundente que houve a flexibilização e até mesmo extinção dos direitos anteriormente conquistados em prol dos trabalhadores. Ocasionalmente ocasionando prejuízos sociais e econômicos que conseqüentemente aumentará, ainda mais, uma condição de submissão e desigualdade.

Esta pesquisa possui relevância ao abordar e discorrer sobre um tema do Direito Trabalhista, ramo este presente na vida de grande parte da população brasileira, seja como empregado ou empregador e que influência direta e indiretamente a economia e a sociedade. Ou seja, possuindo devida importância não apenas para aqueles que compõem a classe obreira.

Ainda mais ao especificar o objeto de estudo um tópico da Reforma Trabalhista, tema do qual ainda é considerado recente, apesar de sua criação ter ocorrido em 2017, assim, como também é considerado emblemático por alterar e acrescentar dispositivos controversos na CLT. Desmembrar a dispensa coletiva sem intervenção sindical é o ponto primordial para que seja compreendido quais direitos foram flexibilizados e como tal mudança foi maléfica ao polo trabalhista que sempre lutou por uma posição de mais equidade.

Para tanto, na primeira seção será analisado os principais princípios norteadores das relações trabalhistas, enquanto na segunda seção será explicado a importância dos sindicatos e a forma como ocorre a dispensa coletiva e, por fim, na terceira seção será discutido as conseqüências advindas do art.477-A. No que diz respeito ao meio metodológico, esse trabalho utilizará o método dedutivo, partido do conhecimento geral de dispensa coletiva sem intervenção sindical com suas características e fundamentos, com o intuito de atingir conclusões mais específicas sobre suas conseqüências.

Utilizará também o método comparativo visando realizar um paralelo entre a dispensa coletiva anterior à Reforma Trabalhista e posterior sua entrada no ordenamento para a devida compreensão do que foi alterado. Quanto à finalidade da pesquisa, ela caracteriza como pura/básica, uma vez que não tem por intenção de alterar a realidade das Leis Trabalhistas, sendo tal pesquisa benéfica para a futura obtenção de conhecimentos sobre o tema. No tocante aos procedimentos técnicos, este trabalho teve caráter bibliográfico, com base na literatura jurídica, legislação pertinente, doutrinas, artigos científicos e trabalhos monográficos.

Em relação a forma de abordagem, ela se deu por meio qualitativo, pois os dados foram em maioria obtidos por fontes bibliográficas disponíveis na internet e por meio físico, com a elaboração de uma análise crítica quanto ao tema. Quanto aos objetivos, a pesquisa se deu de forma descritiva e explicativa para a compreensão dos aspectos que englobam a dispensa coletiva sem intervenção sindical.

## **2. PRINCÍPIOS NORTEADORES DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS**

Nesta seção a pesquisa trata dos princípios trabalhista, mais especificamente com os direcionados à proteção do trabalhador, tendo por objetivo equilibrar o nível, uma vez que o empregado não está equiparado judicialmente ao empregador, que por sua vez, possui poder aquisitivo e recursos para ter seus direitos respeitados, para Vólia Bomfim (2020, p. 171), “a finalidade do Direito do Trabalho é a de alcançar uma verdadeira igualdade substancial entre as partes e, para tanto, necessário é proteger a parte mais frágil desta relação: o empregado.”

Desta maneira a pesquisa se inicia com a explicação dos princípios norteadores do Trabalho.

### **2.1 Princípio de Proteção ao Trabalhador**

O princípio da proteção divide-se em três: Princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador, Princípio da interpretação *in dubio pro misero* e o Princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador.

Sendo considerado um dos princípios de mais importantes para a tomada de decisão, visto que possui caráter protecionista na tutela do trabalhador, além de ser um parâmetro servindo de orientação ao legislador na criação de novas normas e orientador na interpretação das normas. Neste sentido, discorre Vólia Bomfim em Comentários à Reforma Trabalhista Lei 13.467.

Em face desse desequilíbrio existente entre a relação travada entre empregado e empregador, por ser o trabalhador hipossuficiente (economicamente mais fraco) em relação ao empregador, consagrou-se o princípio da proteção ao trabalhador, para equilibrar essa relação desigual. Assim, o Direito do Trabalho tende a proteger os menos abastados para evitar a sonegação dos direitos trabalhistas destes. Para compensar essa desproporcionalidade econômica desfavorável ao empregado, o Direito do Trabalho destinou a ele uma maior proteção jurídica (CASSAR, 2017, p.5).



A prevalência da norma mais favorável designa-se há uma situação de impasse entre uma norma e outra de igual hierarquia, deve-se prevalecer a norma trabalhista que seja mais benéfica ao trabalhador, subdividindo-se ainda entre o Princípio da elaboração de normas mais benéficas e o princípio da hierarquia das normas jurídicas.

Onde na primeira subdivisão orienta o legislador na criação de norma mais benéfica e na segunda subdivisão orienta na escolha de norma mais benéfica independente da hierarquia no ordenamento.

No mesmo sentido segue o princípio da interpretação *in dubio pro misero*, em que havendo omissão ou dubiedade na norma, opta-se pela prevalência daquela que favoreça o trabalhador. E por fim, o Princípio da condição mais benéfica, que sustenta condições mais proveitosas ao trabalhador durante o contrato de trabalho, ou seja, garante a prevaleça cláusulas mais vantajosas com o intuito de impedir prejuízos ao trabalhador. Direito verificável na Consolidação das Normas Trabalhista (CLT) em seu no art. 468.

Art.468º Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia (BRASIL,1943).

Tal princípio também estar presente de forma implícita na Carta Magna de 1988 no art.7º e seus incisos.

Art. 7º 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;  
II - Seguro-desemprego-Desemprego, em caso de desemprego involuntário;  
III - fundo de garantia do tempo de serviço; [...]. (BRASIL,1988)

Possuindo extensivo rol de direito a fim de proteger o trabalhador, resguardando-lhe a dignidade da pessoa humana e a função social que o trabalho possui e possibilita.

## **2.2 Princípio da Vedação ao Retrocesso**

O princípio da vedação ao retrocesso social é uma garantia fundamental constitucional que pode ser observada de forma implícita, onde visa-se evitar o regresso de direitos sociais já conquistados, ou seja, não podendo haver a criação

pelo legislador ou a interpretação de norma que venham a diminuir garantias sociais inerentes ao trabalhador.

Para o Doutrinador Marcelo Casseb (2015), o princípio da vedação ao retrocesso social caracteriza-se “como um direito constitucional de resistência que se opõe à margem de conformação do legislador quanto à reversibilidade de leis concessivas de benefícios sociais”. Reforça a tutela em prol do polo em desigualdade, o trabalhador, afirmando que as alterações de cunho social podem ocorrer na legislação trabalhista desde que sempre de caráter progressista.

Acerca do tema discorre o Doutrinador José Joaquim Gomes Canotilho (2003, pg.339-340).

O princípio da proibição de retrocesso social pode formular-se assim: o núcleo essencial dos direitos sociais já realizado e efetivado através de medidas legislativas (“lei da segurança social”, “lei do subsídio de desemprego”, “lei do serviço de saúde”) deve considerar-se constitucionalmente garantido, sendo inconstitucionais quaisquer medidas estaduais que, sem a criação de outros esquemas alternativos compensatórios, se traduzam, na prática, numa “anulação”, “revogação”, ou “aniquilação” pura e simples desse núcleo essencial.

Destaca-se o caput do art.7º da Constituição Federal onde expressa “[...] além de outros que visem à melhoria de sua condição social” como dito anteriormente o artigo 7º possui vasto rol de direitos trabalhista, mas seu caput deixa claro que esse rol não é taxativo, ampara tanto o princípio da proteção, quanto o princípio da vedação ao retrocesso, aduzindo maior segurança jurídica.

### **2.3 Princípio da Dignidade Humana e o valor social do trabalho como fundamentos do Estado Democrático de Direito**

O princípio da dignidade da pessoa humana correlaciona-se com o direito trabalhista pelo fato dele estar consagrado no Art1º, III e IV como fundamentos da República Federativa do Brasil e dos Estados Democráticos de Direito na Constituição de 1988.

Art. 1º A 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: III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa [...].

É nítida a importância dos valores sociais do trabalho e da pessoa humana ao serem elencados no rol de Direitos Fundamentais, atestando que a digna existência

depende, entre coisas, do trabalho. Uma vez que a ausência do mesmo afeta não apenas o ser individual, mas a sociedade e a própria democracia.

Neste entendimento expõe Ledur (1998, p.98):

A realização do direito ao trabalho fará com que a dignidade humana assuma nítido conteúdo social, na medida em que a criação de melhores condições de vida resultar benéfica não somente para o indivíduo em seu âmbito particular, mas para o conjunto da sociedade.

Por tal compreensão busca-se a existência e manutenção de condições dignas de trabalho para corroborar com o princípio da dignidade humana, busca essa que deve ser realizada pelos três poderes: Legislativo, Judiciário e Executivo afim de impedir que tal princípio seja violados no âmbito jurídico e na realidade de fato.

### **3. DISPENSA COLETIVA SEM INTERVENÇÃO SINDICAL**

Neste capítulo será visto um breve resumo histórico sobre a importância dos sindicatos na esfera trabalhista, assim como também haverá a distinção da dispensa coletiva anteriormente e posteriormente a Reforma Trabalhista de 2017.

Podemos ter a definição de sindicato nas palavras de Delgado (2010, p.1233), “[...] são entidades associativas permanentes que representam, respectivamente, trabalhadores e empregadores, visando a defesa de seus correspondentes interesses coletivos”. Como também podemos usar a definição trazida pela Legislação vigente no Art. 511º, da CLT.

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas (BRASIL, 1943).

Ou ainda de acordo com a doutrinadora Vólia Bomfim Cassar (2017, p.1241), “os sindicatos nasceram com a finalidade de obter, por meios conflituosos, a melhoria das condições de trabalho e, por via de consequência, de vida”. Entretanto, a existência dos sindicatos precede sua definição, desde antes o fim do sistema escravista no Brasil, existiam agrupamentos de trabalhadores livres e não livres que pelas condutas realizadas configuram-se na essência sindical.

### **3.1 Da importância dos sindicatos na esfera trabalhista**

Pela visão jurídica, a Constituição de 1988 foi a responsável por trazer maiores alterações que contribuíram para o avanço sindical. Entretanto, antes de alcançar o amparo da Carta Magna houve uma série de acontecimentos que findaram nesta consolidação.

O ano de 1930 foi crucial para impulsionar o sistema sindical no Brasil, pois até então, apesar de haver autonomia para os trabalhadores realizarem associações profissionais e reivindicarem melhores condições de trabalho, o Estado não compactuava com os ideais das associações e se mantinha omissa em normas jurídicas que regulamentassem as relações de trabalho.

Entretanto, no mesmo ano durante o Governo Provisório de Getúlio Vargas, houve a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, iniciando uma nova fase que se caracterizava por um Estado mais intervencionista nas relações de trabalho. E em 1931 ocorreu a criação do Decreto nº 19.770 que regulamentava a sindicalização das classes patronais e operárias e das outras providências. Por tal meio, atribuía as associações de trabalhadores o direito de defender seus direitos juntamente ao Ministério Público.

Sendo possível arrazoar sobre interesses econômico, jurídico, higiênicos e culturais, para todos os trabalhadores que exercessem profissão idênticas, similares ou conexas, cabendo aos sindicatos até a elaboração de contratos de trabalho. Sobre o tema versa a opinião do professor Marcelo Badaró.

Além de estimular a criação de sindicatos oficiais, quase sempre com pouca representatividade, uma das estratégias adotadas pelo Ministério para angariar adesões “voluntárias” ao sindicato oficial foi vincular a concessão dos benefícios das novas leis trabalhistas à representação de classe oficial, deixando assim que as lideranças mais combativas sofressem a pressão para a busca do reconhecimento do Ministério por parte de suas bases, ansiosas por usufruir os benefícios da legislação (MATOS, 2009, p.64).

Sobrevém que em 1943 foi criada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com o intuito de unificar as normas trabalhistas já existente e realizar a criação de demais normas que tivesse por viés a regulamentação das relações de trabalho.

### **3.2 Dispensa coletiva e a Reforma Trabalhista**

A Reforma Trabalhista foi sancionada em 13 de julho de 2017 pelo Presidente Michel Temer e apesar de sanar a lacuna normativa sobre a dispensa coletiva, seus

dispositivos não conceituam e delimitam o que seria entendido por dispensa coletiva, cabendo a sua definição aos conceitos doutrinários.

Nas palavras de Renato Rua de Almeida (2007, p.338), “despedida simultânea de vários empregados, relacionada a uma causa objetiva da empresa, de ordem econômica-conjuntural, ou técnica estrutural”. Podemos notar que o direcionamento do rompimento contratual não deriva de uma ação do trabalhador, mas sim uma decisão exclusiva da empresa.

Como também, em um conceito mais amplos:

A ruptura diferenciada do contrato de trabalho de natureza objetiva, de iniciativa patronal, decorrente de causas homogêneas que, durante um determinado período de tempo, atingem certo número de trabalhadores (MANNRICH, 2000, p. 555).

Desta forma, compreende-se a dispensa coletiva como a ruptura do vínculo empregatício que ocorre em massa, alterando de uma única vez a vida de um grande número de trabalhadores e que indiretamente atinge seus familiares, a economia e a própria sociedade.

A dispensa coletiva antes da reforma trabalhista possuía legalidade na Jurisprudência, ou seja, não havia um dispositivo legal que tratasse do tema em específico, desta forma vigorava o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (DC nº 0309/2009) com repercussão geral conferida pelo Supremo Tribunal Federal.

CONTRATO DE TRABALHO – ROMPIMENTO – NEGOCIAÇÃO COLETIVA – EXIGÊNCIA NA ORIGEM – RECURSO EXTRAORDINÁRIO – REPERCUSSÃO GERAL VERIFICADA. Possui repercussão geral a controvérsia acerca da necessidade de prévia negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores para dispensa dos empregados em massa. Decisão: O Tribunal, por maioria, reputou constitucional a questão, vencido o Ministro Luiz Fux. Não se manifestou a Ministra Cármen Lúcia. O Tribunal, por maioria, reconheceu a existência de repercussão geral da questão constitucional suscitada, vencido o Ministro Luiz Fux. Não se manifestou a Ministra Cármen Lúcia.

Com o advento da Reforma Trabalhista Lei nº13.467/2017, na tentativa de sanar essa lacuna legislativa foi introduzido um novo dispositivo legal, o artigo 477-A.

Ocorre que, infelizmente, o novo dispositivo acaba com a diferenciação entre a dispensa individual e dispensa coletiva, equiparando-as para os mesmos efeitos na conjuntura da dispensa, ou seja, do rompimento. Além de flexibilizar a intervenção sindical retirando a obrigatoriedade da tutela sindical na aferição dos direitos inerentes

aos trabalhadores perante a dispensa coletiva. Tal retrocesso é explícito em seu texto, conforme se pode verificar:

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 (BRASIL, 2017).

Assim discorre o Ministro do Tribunal Supremo do Trabalho, Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1.336).

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

É notável que esse acréscimo trazido pela Reforma Trabalhista ao conjunto de normas da CLT vai em desconformidade ao entendimento que era regido pela Jurisprudência. Além do mais, a prévia negociação possibilitava uma democratização das relações, na tentativa de estabelecer diálogo entre as partes envolvidas e uma resolução mais benéfica, cumprindo também uma função social. Pela ótica dos direitos sociais, versa:

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

#### **4 CONSEQUENCIAS DA FLEXIBILIZAÇÃO DA DISPENSA COLETIVA**

Neste último capítulo será analisado as consequências geradas com a flexibilização trazida pela Reforma Trabalhista, com enfoque na criação do art.477-A, de forma a deixar claro que não apenas o trabalhador teve consequências maléficas, mas o próprio Direito.

##### **4.1 Desvalorização da Proteção ao Trabalhador**

O trabalhador sempre esteve em posição de desvantagem em relação ao empregador/empresa e ao decorrer dos anos e do avanço do Direito, foi construído um ordenamento de normas explícitas e implícitas, presentes na Constituição Federal,

na CLT e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), com o intuito de equiparar e proteger o trabalhador.

Todavia, o artigo 477-A além de ir em desacordo ao entendimento até então utilizado, esse ato fere diversos princípios que resguardam a classe obreira, como por exemplo: o princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador, princípio da interpretação *in dubio pro misero* e o princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador. Além de ferir o princípio ao retrocesso e o princípio da Dignidade Humana e o valor social do trabalho.

A retirada da obrigatoriedade do acompanhamento da dispensa pelos sindicatos, deixa os trabalhadores alheios aos próprios direitos e que muitas vezes, por falta de devida instrução, não recorrem a Justiça. Além do mais, se trata de um mecanismo falho ao passo que não diferencia a dispensa individual da dispensa coletiva, sendo que seus resultados possuem proporções distintas, uma massa de trabalhadores sendo dispensados afeta diversas esferas, tais como: individual, familiar, econômica e social. E desta forma altera sua contribuição perante a sociedade. Neste entendimento, dispõe:

A função social nasceu da noção de que, enquanto vivente em sociedade, o homem deve empregar esforços no sentido de dar sua contribuição ao bem estar da coletividade em detrimento dos interesses unicamente individuais. Neste contexto, erige-se a teoria da função social, segundo a qual “todo indivíduo tem o dever social de desempenhar determinada atividade, de desenvolver da melhor forma possível sua individualidade física, moral e intelectual, para com isso cumprir sua função social da melhor maneira (FIGUEIREDO, 2008, p. 83).

## **4.2. Discordância Jurídica**

Como já elucidado no capítulo anterior, a dispensa coletiva seguia conforme o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho com repercussão geral pelo Supremo Tribunal Federal, mas o texto do artigo 477-A nasceu com discordância ao entendimento que regia as demissões em massa e servia de fundamento para a resolução dos dissídios coletivos.

A discrepância era tamanha que sentenças divergentes começaram a ocorrer em demandas de mesma matéria, um reflexo da desconformidade e flexibilização do artigo 477-A.

Ocorre que em 2019, iniciou-se um julgamento no Superior Tribunal do Trabalho de empregados contra a empresa Embraer, que houvera demitido 4.200 funcionários em massa sem a prévia negociação com os sindicatos das classes. E após divergências de votos sobre a não obrigatoriedade de comunicação, foi firmado o entendimento de que "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores" (TST-RODC-309/2009-000-15-00.4).

Em 08 de junho de 2022, o Supremo Tribunal Federal decidiu com maioria dos votos pelo Recurso Extraordinário (RE) 999435, com repercussão geral (Tema 638) que:

A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo.

Ou seja, esse entendimento do TST com repercussão do STF deve ser aplicado aos demais demandas da esfera trabalhista que venham a tratar dessa mesma matéria.

Entretanto, ainda existe a flexibilização, uma vez que apenas se buscar um diálogo prévio com os sindicatos afim de amenizar os danos pessoais e sociais. Sem que seja necessário à sua autorização e verificação dos direitos devidos aos trabalhadores.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente trabalho tratou da flexibilização dos Direitos após a Reforma Trabalhista lei nº13.467, em específico, o acréscimo do art.477-A na Consolidação das Leis do Trabalho. Onde trata sobre a dispensa coletiva sem a obrigatoriedade da intervenção sindical, direito esse que anteriormente encontrava-se regulamentado pelo entendimento do Tribunal Superior do Trabalho com repercussão geral.

A pesquisa fez uma análise dos principais princípios norteadores das relações trabalhistas, de crucial importância para a compreensão de quais fundamentos foram ignorados e violados, evidenciando tamanho prejuízo na proteção ao trabalhador e ao próprio direito e como isso reflete no âmbito do Judiciário, com a utilização de um caso concreto para a demonstra a discordância a respeito desta matéria.

Além de ter havido um breve resumo sobre a evolução histórica dos sindicatos, evidenciando seu importante papel na verificação e negociação dos direitos perante a



desigual relação empregador-empregado. Onde foi realizada explicação de como ocorria a dispensa coletiva anterior á Reforma Trabalhista e posterior a sua entrada no ordenamento.

Esse estudo é de suma importância social, tendo em vista que o art. 477-A não distinguiu a demissão coletiva e demissão individual, infeliz equiparação, sendo incongruente com a realidade de fato, uma vez que a demissão em grande número afeta os indivíduos em suas particularidades e também perante a sociedade, uma vez que o trabalho possui sua função social e corrobora com a dignidade humana.

Desta forma, a presente pesquisa conclui seu objetivo geral e específicos de demonstrar como tal flexibilização foi prejudicial a classe obreira e ao próprio direito, corroborando ainda mais para uma posição de desigualdade do trabalhador perante o empregador e desarmonizar um direito anteriormente já tutelado.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. E. B. **Tecnologias digitais na educação: o futuro é hoje**. In: ENCONTRO DE EDUCAÇÃO E TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO, 5, 2007. Anais..., 2007. Disponível em: <<http://etic2008.files.wordpress.com/2008/11/pucspmariaelizabeth.pdf>>. Acesso em 19 de outubro de 2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto** - Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)> Acesso em: 25 de setembro de 2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 15 de outubro de 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Processo: RODC 00309/2009-000-15-00.4**. Rel. Ministro Maurício Godinho Delgado. Brasília, 10 ago. 2009. Publicado no Diário Oficial Eletrônico em 10 agosto 2009.

BRASIL. **Lei nº 13.467/17 de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm)> Acesso em: 27 de setembro de setembro de 2022.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Comentários à Reforma Trabalhista Lei 13.467 de 13 de julho de 2017**. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 13. ed. rev., atual e ampliada. São Paulo: Método, 2017. Xlix.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho, de acordo com a Reforma Trabalhista**. Editora Forense, 17ª edição, São Paulo, 2020.

CELESTE, R, **SINDICALISMO DE ESTADO: O PODER BURGUESES DADO AOS TRABALHADORES**, Monografia, (Graduação em Direito) -Centro de Ciências Jurídicas Universidade Federal de Santa Catarina, 2017.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. 9. Coimbra: Almedina, 2003.

CONTENTINO, M.C. **Proibição do retrocesso social está na pauta do STF**, Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2015-abr-11/observatorio-constitucional-proibicao-retrocesso-social-pauta-stf.htm>>. Acesso em: 17 de outubro de 2022.

Conexão Trabalho, **STF: a intervenção sindical prévia é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores**, Disponível em: <https://conexaotrabalho.portaldaindustria.com.br/noticias/detalhe/sindical/negociacao-coletiva/stf-a-intervencao-sindical-previa-e-imprescindivel-para-a-dispensa-em-massa-de-trabalhadores/>> Acesso em 10 outubro de 2022.

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

DELGADO, Gabriela Neves. DELGADO, Maurício Godinho. **A Reforma Trabalhista no Brasil**. 1ª Ed. São Paulo: LTr, 2017.

FIGUEIREDO, Guilherme José Purvin. **A propriedade no Direito Ambiental**. 3ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2008.

GOMES, Orlando. **Dispensa coletiva na reestruturação da empresa**. Revista LTR, São Paulo, v. 38, n. 7, p. 575-579, jul. 1974.

GALVÃO, N, **Análise da Dispensa Coletiva na Reforma Trabalhista: (in)constitucionalidade da equiparação do despedimento em massa ao individual**, Monografia, (Graduação em Direito) - Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, 2019.

IGOR, F, **A REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS DA LEI N. 13.467/2017 SOBRE O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO**, Monografia, (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, 2017.

JusBrasil, **SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL STF, REOERCUSÃO GERAL DO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO**. Disponível em< <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/311629154>> Acesso em 14 de agosto de 2022.

LEDUR, José Felipe. **A realização do Direito ao Trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998.

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

MATOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e Sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

MANNRICH, Nelson. Dispensa coletiva: **da liberdade contratual à responsabilidade social**. São Paulo: LTr, 2000.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do trabalho**: Coordenador Pedro Lenza. – 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SILVA, Filipe dos Santos. **Impactos da reforma na dispensa coletiva de trabalhadores**. Conjur, 12 de março de 201. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2019-mar-12/filipe/santos-impactos-reforma-trabalhistadispensa-coletiva>. Acesso em: 13 de outubro de 2022.

VITOR, J, **REFORMA TRABALHISTA: A prevalência do negociado sobre o legislado como violação de princípios constitucionais**. Monografia, (Graduação em Direito) - Universidade Federal de Santa Catarina, 2018.