

# A LEI 13.467/2018 E A EQUIPARAÇÃO DAS DISPENSAS IMOTIVADAS INDIVIDUAIS, PLÚRIMAS E COLETIVAS

*Tales Manoel Lima Vialôgo\**

## 1 LINHAS INTRODUTÓRIAS

Fruto de um direito potestativo, ao empreendedor, como gestor de suas atividades econômicas, na figura de empregador, é garantida a faculdade de, a qualquer tempo, rescindir imotivadamente os contratos de emprego de seus funcionários, independentemente de aceite do trabalhador.

O empregador pode dispensar o empregado sem justa causa, cessando, assim, o contrato de trabalho. Para tanto, porém, deverá pagar as reparações econômicas pertinentes. O empregador tem um direito potestativo de dispensar o empregado, ao qual este não pode se opor, salvo as exceções contidas na lei. (MARTINS, 2016, p. 558)

\*Mestre em Direito Constitucional pela ITE – Bauru. Especialista em Direito Empresarial com ênfase em Direito do Trabalho pela ITE – Bauru. Professor titular do corpo docente das Faculdades Integradas de Bauru (FIB). Advogado.

O sistema legal é acertado neste interim, visto que ao empregador deve ser resguardada sempre a sua livre iniciativa econômica, conforme já dispõem os artigos 1º, IV e 170, “caput”, da Constituição Federal de 1988.

Na mesma esteira, andou bem o legislador quando previu implicações jurídicas aplicadas ao empregador, quando das demissões imotivadas, como a concessão do aviso prévio e o pagamento da multa fundiária do FGTS, além de outras implicações, tendo em vista clara ponderação sobre o princípio da continuidade da relação de emprego.

Deve o Direito do Trabalho criar instrumentos para a diminuição do desemprego involuntário. Assim, ao menos, é a base principiológica da ciência jurídica trabalhista.

Ocorre que, em 13 de julho de 2017, foi publicada a Lei n.º 13.467, conhecida como “Lei de Reforma Trabalhista”, a qual alterou significativamente dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT. Decreto-Lei n.º 5.452/1943), causando diversos debates e intensas críticas aos pontos de retrocesso social trazidos pela nova lei.

Dentre tais modificações, foi introduzido o novo artigo 477-A para a CLT, que dispõe o quanto segue:

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)

Diante do novo texto normativo, pretende este ensaio científico refletir especificamente acerca de tal alteração introduzida pela Lei 13.467/2017.

## 2 DISPENSAS INDIVIDUAIS, PLÚRIMAS E COLETIVAS

Para que seja possível uma melhor análise acerca do novo artigo 477-A da CLT, é de boa técnica didática trazer as distinções entre dispensas imotivadas individuais, plúrimas e coletivas.

Por dispensa imotivada individual, em síntese, deve se entender as rescisões de contrato de trabalho sem justa causa, por ato diretivo do empregador

que, exercendo seu direito de gestão empresarial, concede ao trabalhador o aviso prévio, o que resulta na rescisão do contrato de trabalho e pagamento das verbas rescisórias previstas em lei.

Demissão coletiva, por sua vez, abrange o desligamento de um número significativo de trabalhadores vinculados ao mesmo empregador, havendo extinção dos cargos desocupados, ou seja, não ocorre a contratação de novos trabalhadores.

Na modalidade plúrima, o desligamento de vários trabalhadores acarreta no surgimento de novas vagas de trabalho.

Orlando Gomes traz explicação de referência para a majoritária doutrina acerca do tema:

A finalidade do empregador ao cometer a dispensa coletiva não é abrir vagas ou diminuir, por certo tempo, o número dos empregados. Seu desígnio é, ao contrário, reduzir definitivamente o quadro de pessoal. Os empregados dispensados não são substituídos, ou porque se tornaram desnecessários ou porque não têm a empresa condição de conservá-los. (GOMES, 1974, p. 38.)

Ao contrário da dispensa individual, sem justa causa, as demissões coletivas sempre precisavam de justificativa diretamente vinculada com questões de gestão da empresa empregadora, como por exemplo por razão de terceirização de um determinado setor da empresa. Nesta modalidade de rescisão contratual o desligamento é impessoal em relação aos trabalhadores, e, de modo geral, tem por objetivo melhorar o fim econômico da empresa com a diminuição de despesas com mão de obra.

Já na demissão plúrima, embora vários empregados estejam sendo desligados, cada um possui uma determinação específica que justifica a rescisão contratual, ou seja, as dispensas ocorrem de forma pessoal em relação a cada empregado, e, além disso, o desligamento coletivo gera o surgimento de novas vagas a serem preenchidas.

Essa dispensa há de ser praticada, primeiramente, contra número considerável de empregados, por fato que a todos diga respeito, como, por exemplo, a insubordinação dos trabalhadores da seção de embalagem de uma empresa. Os dispensados têm de ser pessoas determinadas, constituindo um conjunto concreto de empregados. Afastados, há de serem substituídos, eis que o serviço precisa ser prestado continuamente por igual número de

trabalhadores. A dispensa plúrima não tem, por último, a finalidade de reduzir o quadro de pessoal. (GOMES, 1974, p. 577)

Repare que, ao contrário da dispensa individual, onde o único que sofre reflexos é o próprio trabalhador, nas modalidades de demissão coletiva e plúrima, há um claro impacto em uma coletividade de pessoas.

## 3 DISPENSA COLETIVA NO BRASIL

### 3.1 ANTES DA LEI 13.467/2017

Por longo período o mercado de trabalho brasileiro conviveu com uma lacuna na lei acerca das demissões coletivas e plúrimas. Apenas com o advento a Lei 13.467 de 2017, é que o assunto veio a ser tratado pelo legislador.

O Ministério do Trabalho editou a Portaria 3.218, publicada no Diário Oficial da União em 10 de julho de 1987, regulando o necessário acompanhamento das demissões em massa, inclusive apontando soluções alternativas a serem apresentadas aos empregadores, como por exemplo a redução da jornada de trabalho. Além disso, a portaria também orienta pela fiscalização nas empresas sempre que ocorrerem as demissões coletivas.

Porém, um simples ato ministerial não pode disciplinar matéria reservada à lei complementar, logo, tal portaria não possui força coercitiva, não é uma norma cogente.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 8º, incisos III e VI, prevê o princípio da intervenção sindical nas questões trabalhistas, na “defesa dos direitos e interesses transindividuais, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (MARTINEZ, 2017, p. 158).

A jurisprudência brasileira, posicionando sempre uma corrente de interpretação conforme a Constituição, firmou entendimento de que a despedida coletiva não é proibida, mas está sujeita a negociação coletiva.

Nesse particular é obrigatória a referência ao leading case da Embraer – Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. Dissídio Coletivo TST-RO-DC-309/2009-000-15-00.4. Nos autos do referido processo, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho assentou a necessidade de prévia negociação coletiva com o sindicato obreiro para

a dispensa em massa dos empregados. Se inviável a negociação coletiva, a Alta Corte Trabalhista afirmou cabível o processo judicial de Dissídio Coletivo com o objetivo de regular os efeitos pertinentes. Em sede de recurso extraordinário (RE 647.651/SP), a discussão foi levada à apreciação do STF, que acabou por reconhecer que a questão possuía repercussão geral, pois ultrapassava o interesse subjetivo das partes e se mostrava relevante do ponto de vista econômico, político, social e jurídico para outros tantos casos semelhantes. (MARTINEZ, 2017, p. 158)

Seja em posicionamentos do Ministério do Trabalho, na evolução doutrinária majoritária ou mesmo na justiça especializada, o preenchimento da lacuna na lei acerca das demissões em massa, se resolvia na ponderação por princípios fundamentais protetivos dos trabalhadores, cabendo sempre uma análise mais favorável à continuidade das relações de emprego.

Vale acrescentar que até mesmo a Organização Internacional do Trabalho, traz no bojo da Convenção 158 a necessidade de as demissões coletivas somente ocorrerem por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, havendo sempre a negociação coletiva sindical para sua validação.

Tais posicionamentos se sustentam não apenas pela via de princípios jurídicos, mas principalmente sob o ponto de vista da abordagem dos impactos sociais ocasionados pelas demissões coletivas.

É de boa técnica sempre observar que os princípios fundamentais relacionados aos direitos trabalhistas, dotados sempre de uma eficácia horizontal, merecem análises de flexibilização. Pegue-se por exemplo a irredutibilidade de salários, que recebe tratamento de exceção no próprio bojo do texto constitucional.

(...) a Constituição Federal flexibilizou a regra da irredutibilidade salarial, que até então era absoluta, passando a prever a possibilidade de redução do salário mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho. Portanto, embora não seja vedada, a redução do salário é condicionada, dependendo sua validade de negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores. (ROMAR, 2015, p. 370)

Para evitar que ocorram esses desligamentos massificados de pessoas, quando o empregador estiver em instabilidade financeira, é possível, mediante norma sindical, após a necessária negociação, a redução até mesmo de salários, primando-se pela manutenção dos postos de trabalho, como uma alternativa

menos prejudicial do que o desemprego involuntário de um número considerável de pessoas em determinada comunidade.

É preceito de segurança jurídica plena a estabilidade relativa do direito, a sua evolução conforme às necessidades sociais, logo, não seria prudente um sistema estático, que traz uma norma de varejo, pronta e acabada, que não pode ser flexibilizada, desde que no limite do alcance de seu texto expresso e nos impactos da norma constitucional sobre as transformações da norma jurídica.

Desse modo, anteriormente à reforma trabalhista, muitas outras alternativas já eram possíveis para que o empregador evitasse o desligamento de empregados, até mesmo em circunstâncias de instabilidade econômica.

### 3.2 APÓS A LEI 13.467/2017

Com o advento da Lei 13.467/2017, que incluiu o artigo 477-A ao texto da CLT, o legislador nacional equiparou, para todos os fins, as dispensas, sem justa causa, individuais, plúrimas ou coletivas.

Trata-se de nova previsão no Direito Brasileiro, o que até então, como já visto, era tratado de forma diversa pelo órgão fiscalizador, pela doutrina, pela OIT e ainda pela jurisprudência nacional.

Além disso, o novo artigo também excluiu a necessidade de autorização prévia de normas ou entidades sindicais para a realização das demissões.

Embora a construção jurisprudencial viesse em sentido contrário ao novo texto normativo, após a publicação da lei de reforma trabalhista um novo posicionamento passou a ganhar força entre os Ministros do Tribunal Superior do Trabalho.

Em dezembro de 2017, julgando o Recurso Ordinário 10782-38.2015.5.03.0000, o Pleno do TST decidiu, de forma não unânime, por considerar inadequada a discussão da dispensa coletiva de trabalhadores pela via do dissídio coletivo.

RECURSO ORDINÁRIO – DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA – INADEQUAÇÃO DA VIA PROCESSUAL ELEITA – DISPENSA EM MASSA

O Dissídio Coletivo não é a via adequada para tratar da dispensa coletiva de trabalhadores, já que não há pedido de interpretação de normas autô-

nomas ou heterônomas específicas da categoria. Hipótese de Dissídio Individual para tutelar interesse concreto do trabalhador. Inteligência do art. 220, II, do RITST e da Orientação Jurisprudencial nº 7 da C. SDC. Recurso Ordinário conhecido e desprovido. (TST NOTÍCIAS, 2017, RO-10782-38.2015.5.03.0000)

Passa, então, o Tribunal Superior Especializado a seguir o texto da CLT, porém, por maioria, havendo ainda Ministros que entendam ser necessária a negociação coletiva.

No julgado em comento, em voto vencido, a Ministra Kátia Arruda destacou, de forma muito coerente, que não se pode deixar de considerar os efeitos econômicos das demissões em massa, lembrando ainda que não se pode admitir um desligamento coletivo arbitrário.

Vale esclarecer que muitos outros Ministros seguem a mesma corrente vencida pela nova legislação, como Maurício Godinho Delgado, Cláudio Brandão, dentre outros.

Porém, o novo texto traz claramente a previsão de equiparação entre as demissões individuais, coletivas e plúrimas.

O Ministro Ives Gandra Martins Filho, julgando a Correição Parcial 1000025-44.2018.5.00.0000, apresentou posicionamento de que apenas em situações de abuso por parte do empregador é que podem ocorrer as intervenções sindicais.

Assim, a situação excepcional de abuso afigura-se superlativamente demonstrada, pelo impedimento ao exercício do direito potestativo de dispensa, invocando-se, para se exigir a negociação coletiva prévia com o sindicato em face do número de empregados dispensados, doutrina e decisão judicial superadas tanto pela lei quanto pela própria jurisprudência pacificada do TST. (CONJUR, 2017, Correição Parcial nº 1000025-44.2018.5.00.0000)

Além disso, com a disposição literal do novo texto da CLT, Ives Gandra considera uma insegurança jurídica, um ativismo judicial, a decisão que impessa as demissões em massa sem negociação sindical.

Resta evidente que há um embate de valores no Tribunal Superior do Trabalho.

Acerca do Ministério Público do Trabalho, de modo geral, o que se tem visto é um posicionamento contrário à reforma trabalhista. No tocante ao as-

sunto ora especificado, relevante decisão liminar foi proferida na Ação Civil Pública 0000343-05.2018.5.09.0126, em julho de 2018, na qual a magistrada da 2ª Vara do Trabalho de Francisco Beltrão impediu a demissão de aproximadamente 600 trabalhadores pela empregadora BRF S.A. e sua subsidiária SHB Comércio e Indústria de Alimentos S.A. (PORTAL MPT NOTÍCIAS, 2018, ACP 0000343-05.2018.5.09.0126).

A ação foi promovida pelo MPT com fundamento no total descaso da empregadora com o impacto social negativo do desligamento em massa. Seguindo a mesma linha de pensamento, a juíza de primeira instância proibiu a realização das demissões, impondo, em caso de descumprimento da decisão, uma pena de multa de R\$ 25 mil por trabalhador atingido.

Pois bem. É fato que os Tribunais Superiores do Brasil invariavelmente apresentam graves divergências. Por vezes nos deparamos com pensamentos discrepantes do sentimento constitucional, do viés social que deve acompanhar a estabilidade relativa do Direito.

A massa assalariada não conhece a lei, não tem informação sobre a Constituição Federal de 1988 e não possui meios acessíveis de receber a devida instrução sobre seus direitos. Este é o cenário do país já há muitos anos, se é que algum dia foi diferente.

Há uma teoria de agendamento aplicada na sociedade, há uma clara alienação de direitos, mas apenas os conhecedores da ciência jurídica possuem tal informação.

Não há segurança jurídica plena no ordenamento jurídico brasileiro. As faculdades praticam um direito de varejo, pronto e acabado, consumido pelos bacharéis de forma fria, sem evolução científica, sem críticas. E assim vai se formando, de forma cada vez mais equivocada e incapaz, a comunidade jurídica, para proteger uma massa que não conhece sequer o artigo 5º constitucional.

Ao que parece, a barreira de direitos fundamentais, criada em 1988, perderá cada vez mais sua força, caindo no esquecimento, e sendo abordada como uma ferramenta de mera conveniência, quando necessário, para iludir a população de eleitores.



## 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Não andou bem o legislador ao equiparar a demissão individual com o desligamento em massa, especialmente quando se considera os impactos no núcleo da família que subsiste do trabalho daquele trabalhador, na ordem social e econômica da comunidade onde vivem os vários desempregados, vítimas da liberação das demissões em massa na modalidade sem justa causa.

O crescimento dos índices de desemprego, quando gerado por bruscas demissões de grande número de pessoas, tende a gerar um agravamento para a pobreza e criminalidade, causando maior insegurança e revolta na população, além de claramente frear o desenvolvimento das relações contínuas de trabalho.

A nova previsão normativa representa claro retrocesso social, na contração das campanhas mundiais de erradicação da pobreza.

A prática de demissões coletivas não deve ser objeto de proibição no ordenamento jurídico, pois quando se tratar de razão não arbitrária, crise financeira, reestruturação tecnológica, dentre outras, pode ser realizada, mas com a devida negociação coletiva, visando assim a garantia de um padrão mínimo de função social aos negócios jurídicos laborais.

A divergência e o diálogo formam o melhor caminho para uma evolução justa e democrática na sociedade. Neste mister, cabe a corrente que entende em sentido contrário ao aqui exposto, alterar a Constituição Federal, pois com o texto de 1988 vigente, não há que se falar em demissões coletivas sem justa causa.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. *Lei nº 13.467, 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: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 16. ago. 2018.

CONJUR.COM. *Correição Parcial nº 1000025-44.2018.5.00.0000*. Decisão proferida em: 22/07/2017. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/dl/gandra-filho-intervem-corregedor.pdf>> Acesso em: 19/10/2018.

GOMES, Orlando. *Dispensa Coletiva na Reestruturação da Empresa: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico*. São Paulo: LTr, 1974.

MARTINEZ, Luciano. *Reforma Trabalhista – entenda o que mudou: CLT comparada e comentada*. 2. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

PORTAL. MPT. NOTÍCIAS. *Empresas não poderão realizar demissão em massa em Francisco Beltrão*. Publicado em: 17/07/2018. Disponível em: <[http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/23c-26d24-6acd-4c11-9c5b-30b352a4cb79](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/23c-26d24-6acd-4c11-9c5b-30b352a4cb79)> Acesso em: 19/10/2018.

ROMAR, Carla Teresa Martins. *Direito do Trabalho Esquemático*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

TST NOTÍCIAS. *TST considera inadequado dissídio coletivo de sindicato para questionar dispensa em massa*. Publicado em 19/12/2017. Disponível em: <[http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset\\_publisher/NGo1/content/id/24495203](http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/id/24495203)> Acesso em: 19/10/2018.