



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA  
FACULDADE DE DIREITO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**CAINAN ANJOS MEIRA**

**A PROTEÇÃO EM FACE DA AUTOMAÇÃO, O DIREITO AO  
TRABALHO E AS DISPENSAS PLÚRIMAS E COLETIVAS:  
PERSPECTIVAS COM O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA**

Salvador  
2018

**CAINAN ANJOS MEIRA**

**A PROTEÇÃO EM FACE DA AUTOMAÇÃO, O DIREITO AO  
TRABALHO E AS DISPENSAS PLÚRIMAS E COLETIVAS:  
PERSPECTIVAS COM O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao curso de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA), como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof. Ma. Adriana Brasil Vieira  
Wyzykowski

Salvador  
2018

**CAINAN ANJOS MEIRA**

**A PROTEÇÃO EM FACE DA AUTOMAÇÃO, O DIREITO AO  
TRABALHO E AS DISPENSAS PLÚRIMAS E COLETIVAS:  
PERSPECTIVAS COM O ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA**

Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) apresentado ao curso de Direito da Universidade Federal da Bahia (UFBA), como requisito para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Aprovado em \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2018.

**Banca Examinadora**

---

Prof. Ma. Adriana Brasil Vieira Wyzykowski - Orientadora  
Universidade Federal da Bahia

---

Prof. Dr. Pedro Lino de Carvalho Júnior  
Universidade Federal da Bahia

---

Prof. Me. Cláudio Dias Lima Filho  
Universidade Federal da Bahia

## RESUMO

Consolidando-se globalmente em proporções surpreendentes, a automação trouxe consigo, para além de inegáveis vantagens para a humanidade, temores fundamentados na fragilização dos vínculos laborais, especialmente através do espectro do desemprego. Não podendo ser diferente, consideráveis medidas foram e vem sendo criadas para conter seus eventuais efeitos maléficos, principalmente na área jurídica. No Brasil, tal proteção vem estabelecida diretamente em sua Constituição, bem como de forma indireta através de institutos correlatos, como a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa e o próprio direito fundamental ao trabalho. Contudo, a nível infraconstitucional, não houve significativa movimentação nesse sentido, levando a jurisprudência a fixar entendimento no vazio regulamentar, estabelecendo, na ocorrência de despedidas coletivas (que, muitas vezes, são ocasionadas pela própria automação), a necessidade de prévia negociação coletiva. Em reação, a Lei n. 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, rompeu com essa corrente de entendimento, equiparando as dispensas individuais, plúrimas e coletivas. Tendo-se em vista que, prevalecendo essa inovação, desaparecerá um dos principais mecanismos de defesa contra os efeitos prejudiciais da automação, torna-se latente a necessidade de um estudo que aponte, caso existentes, quais são as opções normativas restantes para a concretização de uma proteção, inclusive explanando quais interpretações do ordenamento são agora possibilitadas. Com a sua realização através da presente dissertação, concluiu-se que as entidades sindicais passaram a ter um papel ainda mais determinante para uma devida proteção das respectivas categorias profissionais no tópico, justamente por serem a grande maioria das opções normativas aplicáveis dependentes de negociações coletivas, inclusive através do uso destas diretamente para a regulamentação na ausência de legislação própria. Constatou-se ainda haver a possibilidade de declaração de inconstitucionalidade da criação legislativa sob análise, tanto por debatidas violações de princípios, quanto por poder vir a ser entendida uma necessidade de lei complementar para tratar da questão, nos termos do artigo 7º, I da Carta Maior, enquanto a Lei n. 13.467/2017 é meramente ordinária.

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista; Automação; Direito ao trabalho; Dispensa coletiva.

## ABSTRACT

Consolidating itself globally at surprising levels, automation brings, besides its advantages to humanity, fears related to the fragilization of labor, especially with the risks of unemployment. Consequently, some measures have been taken to front its harmful effects, especially in the juridical area. In Brazil, this protection is directly made in its Constitution, and also indirectly with related institutes, as the protection against arbitrary dismissal or without just cause and the fundamental right to work. However, at infraconstitutional level, there was an absence of considerable movement, which lead the jurisprudence to create, in the lack of regulation, the obligation of previous collective bargaining before collective dismissals (which are frequently used in the occurrence of automation). In reaction, the Law n. 13.467/2017, known as Labor Reform, changed this conception, making equal individual, plural and collective dismissals. Taking into account that, in case this change prevails, one of the most important protection tools against the harmful effects of automation will disappear, it becomes clear that there is a necessity of a study that indicates which are the legal options still designated to a protection, and which are the possible interpretations of the legal order in this new point. Doing this in the present dissertation, it was concluded that trade unions now have an even more important job in guaranteeing the protection of its workers in this theme, especially because most of the legal options maintained depends on previous collective bargaining, and also because this last institute could be used for a direct regulation in the absence of legal options. Still, it was observed that the new rule can be considered unconstitutional, in account of a possible violation of principles, and also because it can be understood that it would be necessary a special type of law to regulate the question, as brought by the article 7, I of Brazil's Constitution, and the Law n. 13.467/2017 is only an ordinary law.

**Keywords:** Labor Reform; Automation; Right to work; Collective dismissal.

## Sumário

|  |    |
|--|----|
| <b>1 INTRODUÇÃO</b> .....  | 7  |
| <b>2 O FENÔMENO DA AUTOMAÇÃO NA PERSPECTIVA DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO</b> .....   | 9  |
| 2.1 CONSEQUÊNCIAS DA AUTOMAÇÃO E IMPACTOS NO BRASIL .....  | 10 |
| 2.2 RESPOSTAS JURÍDICAS E POLÍTICAS.....   | 13 |
| 2.3 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO.....   | 16 |
| <b>2.3.1 Histórico do trabalho e subsequente criação do direito fundamental ao trabalho</b> .....                                      | 17 |
| <b>2.3.2 O objeto do direito fundamental ao trabalho</b> .....   | 21 |
| <b>2.3.3 O direito fundamental ao trabalho e as extinções contratuais: mecanismos de concretização desse direito fundamental</b> ..... | 23 |
| 2.3.3.1 Proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa .....   | 23 |
| 2.3.3.2 Convenção n. 158 OIT .....   | 26 |
| <b>3 AS EXTINÇÕES CONTRATUAIS NO BRASIL</b> .....  | 28 |
| 3.1 CLASSIFICAÇÃO DAS EXTINÇÕES CONTRATUAIS .....  | 29 |
| 3.2 TÉRMINO CONTRATUAL POR ATO LÍCITO DAS PARTES .....   | 30 |
| <b>3.2.1 Dispensa sem justa causa</b> .....  | 31 |
| <b>3.2.2 Pedido de demissão</b> .....  | 32 |
| <b>3.2.3 Distrato</b> .....  | 33 |
| 3.3 TÉRMINO CONTRATUAL POR ATO ILÍCITO DAS PARTES .....  | 34 |
| <b>3.3.1 Dispensa por justa causa</b> .....  | 35 |
| <b>3.3.2 Rescisão indireta</b> .....   | 38 |
| <b>3.3.3 Culpa recíproca</b> .....   | 39 |
| 3.4 OUTRAS FORMAS DE EXTINÇÃO CONTRATUAL.....  | 39 |
| <b>4 DISPENSAS PLÚRIMAS E COLETIVAS: O ANTES E O DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA</b> .....   | 42 |

|  |           |
|--|-----------|
| 4.1 CONCEITO DE DISPENSA INDIVIDUAL, PLÚRIMA E COLETIVA .....  | 42        |
| 4.2 O TRATAMENTO JURÍDICO DADO ÀS DISPENSAS PLÚRIMAS E COLETIVAS ANTES DA LEI N. 13.467/17.....                                | 43        |
| 4.3 MUDANÇAS IMPLEMENTADAS PELA LEI N. 13.467/17 .....   | 48        |
| 4.4 CONFLITOS IMINENTES .....  | 50        |
| <b>4.4.1 Automação e direitos fundamentais correlatos x dispensas plúrimas e coletivas.....</b>                                | <b>50</b> |
| <b>4.4.2 Uma possível inconstitucionalidade? .....</b>   | <b>51</b> |
| 4.5 ALTERNATIVAS NORMATIVAS: PLANOS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA/INCENTIVADA, “LAY OFF”, REDUÇÃO DE JORNADA E FÉRIAS COLETIVAS ..... | 55        |
| 4.6 REDIRECIONAMENTO DO PAPEL SINDICAL: ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS COMO ABRIGO DIANTE DA DISPENSA .....                    | 58        |
| <b>5 CONCLUSÃO .....</b>   | <b>61</b> |
| REFERÊNCIAS.....   | 63        |

## 1 INTRODUÇÃO

Consolidadas em razão de circunstâncias e condições muitas vezes voláteis, as relações empregatícias são constantemente vítimas de pressões advindas dos mais diversos flancos. Crises econômicas, mudanças de hábitos e necessidades dos consumidores, assim como o remanejamento da atividade empresarial para outro país e entre outros acontecimentos podem, em um curto período, destinar ao desemprego um contingente considerável de trabalhadores, que nem sempre conseguem se reposicionar satisfatoriamente no mercado de trabalho em limites temporais adequados.

Um fenômeno específico, todavia, vem tomando lugar de destaque mundialmente entre as causas do desemprego estrutural: a automação. Com o crescimento tecnológico atingindo uma velocidade anteriormente inimaginável, inúmeras funções passam a deixar de ter razão de existir, criando justificável preocupação entre aqueles que destinaram a vida a seu exercício.

Sendo impossível a realização de previsões certeiras a respeito de uma manutenção, aumento ou diminuição desse florescimento das técnicas em longos lapsos temporais, resta crível, por outro lado, que dificilmente algum obstáculo em um futuro próximo evite drásticas mudanças decorrentes desse quadro.

Evitando-se o induzimento a conclusões precipitadas, observa-se que, *a priori*, o desenvolvimento tecnológico é um acontecimento a ser celebrado. Por meio dele, pode-se prolongar a vida, suavizar o trabalho, alargar a comunicação entre os povos, facilitar o acesso à informação e ao conhecimento, além de muitas outras vantagens. Mas, assim como ocorre com todas as coisas, traz também efeitos negativos que não podem, em função de seus amplos benefícios, ser olvidados. São, no mais das vezes, decorrentes de um uso equivocado, ou da dificuldade de adaptação das estruturas sociais para o melhor proveito de suas benesses. Assim, criações que poderiam fomentar uma melhoria das condições gerais do viver acabam se transformando em ferramentas destinadas à sua própria aniquilação e penúria, em mais um dos grandes paradoxos que o intelecto humano é capaz de proporcionar.

E é nos moldes dessas contradições que, ao tornar o dispêndio de energia humana na realização de determinadas atividades desnecessário, a automação leva, simultaneamente, no contexto de um modelo socioeconômico que consagra o

trabalho como principal meio de subsistência, muitos indivíduos a níveis alarmantes e inaceitáveis de miserabilidade, apesar de inseridos em um mundo de abundância de produção.

Não impressiona, portanto, a dificuldade encontrada por muitos trabalhadores em assimilar de forma positiva inovações do gênero. No passado e presente, mobilizaram-se das mais diversas maneiras para evitar sua substituição, desaguando, finalmente, na criação de mecanismo jurídicos destinados a essa defesa, apesar de nem sempre com níveis de efetividade suficientes para as suas reais necessidades.

Observa-se ainda que, muito antes de um conflito de interesses limitado entre empregados e empregadores, há um envolvimento, em verdade, de toda a sociedade. Do mesmo modo que esta colhe as vantagens da automação, também colhe seus malefícios, seja diretamente, pela abrangência incomensurável de funções que correm riscos diretos de extinção, criando propriamente uma insegurança generalizada, seja indiretamente, por todos os efeitos colaterais inevitavelmente ensejados pela abrupta geração de legiões de desempregados, que ainda enfraquece o próprio elo social.

Não por menos, mantém-se como um problema que busca avidamente por novas propostas de solução ou amenização. Ainda, devido às limitações de todo ordenamento jurídico, incapazes de antever o que os tempos trarão, a questão vai se tornando cada vez mais complexa, inutilizando construções anteriores e clamando por novas a todo momento.

O Brasil, enquanto um país que ainda não atingiu níveis tecnológicos tão altos quando em comparação com as nações mais avançadas nesse quesito, pouco agiu para se precaver. Enquanto sua Constituição trouxe algumas previsões que reconhecem, direta e indiretamente, o problema narrado, seus legisladores infraconstitucionais, entretanto, pouco atuaram para dar corpo a esses comandos, mesmo após trinta anos de sua promulgação.

Nesse vazio, foi germinado jurisprudencialmente um polêmico entendimento que poderia se encaixar enquanto ferramenta protetiva para tanto, ao criar uma limitação para as dispensas coletivas, exigindo-se prévia negociação coletiva. Após inúmeros debates a seu respeito, a Reforma Trabalhista buscou pôr um fim à discussão, fixando posicionamento a favor da corrente que o contestava.

Urge, diante disso, esclarecer quais são (caso existentes) as opções normativas restantes para uma devida proteção do trabalhador diante de um quadro de automação. Afinal, junto com a modificação legislativa, há todo um conjunto de normas pertinentes, tanto a nível infraconstitucional quanto constitucional, que não podem ser simplesmente ignoradas em análise desse fenômeno.

Dentre essas últimas, cumpre destacar o direito ao trabalho, a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa e em face da automação, todas ocasionando inúmeras repercussões dignas de nota que justificam seu papel primordial no estudo.

Portanto, buscar-se-á, na presente dissertação, por meio de uma pesquisa qualitativa, utilizando-se o método hipotético-dedutivo, tracejar as referidas opções normativas, abrangendo eventuais obrigações jurídicas das partes e mesmo possibilidades negociais, pontuando os aspectos relevantes do histórico dos institutos analisados para, compreendendo-os, analisar o presente de forma mais precisa. Simultaneamente, será também abordada a inovação legislativa apontada, buscando-se entender sua amplitude e quais seriam as possibilidades jurídicas que enseja.

## **2 O FENÔMENO DA AUTOMAÇÃO NA PERSPECTIVA DO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO**

Conforme adiantado, o fenômeno da automação, para além dos seus impactos positivos na sociedade, produz um natural temor quanto a seus efeitos em relação às oportunidades de trabalho. Todavia, e não raro, este temor acaba sendo eclipsado em função das inegáveis facilidades que os avanços da tecnologia proporcionam, tornando invisíveis minorias eventualmente lesadas. Aplica-se aqui, *mutatis mutandis*, a percepção de Orlando Gomes de que “fascinado pela ciência e pela técnica, o mundo contemporâneo, no oeste e no leste, caminha para a despersonalização do homem.”<sup>1</sup>

Sendo o papel do jurista a resistência diante desse quadro,<sup>2</sup> foram criadas ferramentas no ordenamento jurídico capazes de contrabalancear as consequências

---

<sup>1</sup> GOMES, Orlando. **Direito do trabalho**: estudos. 2. ed. rev. e aum. Salvador: Artes Gráficas, 1950, p. 17.

<sup>2</sup> Ibid.

do caso em análise. Constata-se, como mais evidente dentre elas, a própria previsão constitucional da proteção em face da automação, nos termos do artigo 7º, XXVII. Menos diretamente ligada à questão, mas igualmente efetiva, há ainda, em mesmo diploma, a proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa (artigo 7º, I).

Contudo, ainda estando pendente a elaboração de legislação infraconstitucional para regulamentação desses direitos, outras proteções normativas surgem com o condão de viabilizar a efetiva tutela necessária. Nesse contexto, a concepção do trabalho como um direito social fundamental, entendimento consolidado através do *caput* do artigo 6º da Carta Magna, apresenta-se com especial relevância, mantendo diretas relações com as proteções citadas.

Desse modo, tendo em vista o papel basilar, no presente trabalho, desempenhado pela automação e pelas proteções constitucionais acima levantadas, faz-se necessária, inicialmente, uma breve digressão acerca de suas respectivas características e de como se operam na realidade nacional, procedendo-se a isso logo adiante.

## 2.1 CONSEQUÊNCIAS DA AUTOMAÇÃO E IMPACTOS NO BRASIL

O confronto do homem com a máquina, por vezes idealizado pela literatura mundial,<sup>3</sup> desde muito é uma realidade nas relações sociais. Tendo como marco maior a Revolução Industrial (que trouxe alguns eventos exemplificativos desse embate,<sup>4</sup> como o Ludismo<sup>5</sup>), ainda persiste, sob as mais variadas formas, no cotidiano humano. A título de exemplo, observa-se os protestos realizados por taxistas com a criação de novos modelos de transporte pautados nos avanços tecnológicos.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> ASIMOV, Isaac. **Eu, robô**. Tradução: Aline Storto Pereira. 1. ed. São Paulo: Aleph, 2014.

<sup>4</sup> MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política – livro 1: o processo de produção do capital**. Tradução: Rubens Enderle. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2017, p. 500-501.

<sup>5</sup> Movimento contestatório inglês do século XIX onde os trabalhadores buscaram a destruição das máquinas como forma de manter as oportunidades de trabalho.

<sup>6</sup> BARROS, Ana Cirne Paes de. **Uber: O Consumo Colaborativo e as Lógicas do Mercado**. In: Anais do 5º Encontro de GTs do Comunicon, São Paulo, 2015. Disponível em: [http://anaiscomunicon2015.espm.br/GTs/GT5/24\\_GT5\\_BARROS.pdf](http://anaiscomunicon2015.espm.br/GTs/GT5/24_GT5_BARROS.pdf). Acesso em: 10/05/2018.

Com a elaboração de teorias e obras<sup>7</sup> acerca do crescimento exponencial do progresso tecnológico, torna-se factível uma potencialização radical dessas relações conflituosas no futuro. Exemplificativamente, de acordo com pesquisa da Universidade de Oxford, estima-se que as funções de operador de telefone e rádio, as associadas ao telemarketing, bem como as de recepcionista, operador de caixa, manicure, cozinheiro, garçom e guia de turismo possuem mais de 90% de chances de serem substituídas por máquinas.<sup>8</sup> Na área jurídica, por sua vez, observa-se como de 40% as chances de substituição de um magistrado.<sup>9</sup>

Previsões do gênero desaguaram na criação de formulações acerca de qual modelo de sociedade seria necessário adotar para uma melhor adaptação a essas prováveis circunstâncias. De um modo geral, costumam os autores entrar em consenso para afirmar tão somente que “não será com o paradigma que aí está”,<sup>10</sup> havendo importantes divergências quanto a aspectos mais específicos. Inclusive, sequer há acordo quanto às verdadeiras consequências da automação, e até que ponto o dinamismo da economia será capaz de produzir outras atividades substitutivas.<sup>11</sup>

No entanto, sendo evidente que, independentemente do surgimento de novos postos, a automação gera um considerável e inevitável impacto sobre a vida de uma parcela considerável de trabalhadores, uma proteção se faz indubitavelmente necessária. Muitos podem não ter condições de se adaptar a novas funções, especialmente quando seu trabalho possuir correlação direta com seu sentido existencial, ou mesmo com sua própria identidade.<sup>12</sup>

E diante do amplo e repentino quadro de desempregados que a extinção de determinada função pode gerar, outras possíveis consequências negativas são

---

<sup>7</sup> KURZWEIL, Ray. **The age of spiritual machines: when computers exceed human intelligence**. Nova Iorque: Viking, 1999.

<sup>8</sup> FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael A. **The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?** Oxford University, 2013, p. 68-72. Disponível em: [https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf). Acesso em: 10/05/2018.

<sup>9</sup> Ibid., p. 62.

<sup>10</sup> SILVA, Elias Noberto da. **A automação e os trabalhadores**. São Paulo: LTr, 1996, p. 35.

<sup>11</sup> Ibid., p. 37-41.

<sup>12</sup> FERNANDES, Karina Ribeiro; ZANELLI, José Carlos. **O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações**. Revista de Administração Contemporânea, v. 10, n. 1, p. 55-72, 2006. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65522006000100004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65522006000100004&script=sci_arttext). Acesso em: 26/04/2018.

observáveis, como, por exemplo, uma redução no nível geral de salários pela formação do chamado exército industrial de reserva.<sup>13</sup>

Ao mesmo tempo, constata-se que não apenas a mão de obra vem se tornando exponencialmente menos necessária, como também que a incorporação da tecnologia “amplia o poder das empresas e diminui a margem de manobra dos sindicatos e dos movimentos operários organizados”,<sup>14</sup> com a “perda do controle do poder operário sobre o processo produtivo.”<sup>15</sup>

Por esses e tantos outros motivos, expõe-se com muita clareza a imperiosa necessidade de se estudar esse fenômeno e clarificar as possibilidades de reação abrangidas pelo ordenamento jurídico.

Na atualidade brasileira, tratando-se de um país de capitalismo tardio, as consequências da automação não são sentidas com o mesmo ardor que em outras regiões do mundo, sendo as dificuldades antes direcionadas mais a um “desequilíbrio entre oferta e demanda pela falta de qualificação social e profissional dos trabalhadores brasileiros de forma geral nesse mundo da tecnologia, informação e conhecimento.”<sup>16</sup>

Entretanto, como afirma James Magno Araújo Farias:

Mesmo no Brasil a tendência de avassaladora automação é forte, pois deriva das novas tecnologias e da busca por melhor desempenho produtivo. Serve de exemplo a automação bancária, que reduziu os quadros de pessoal, substituídos pelo autoatendimento dos caixas eletrônicos, internet *banking* e até mesmo magazines e casas lotéricas. A bilhetagem automática nos transportes coletivos gera uma crescente eliminação dos cobradores; os próprios computadores substituíram com velocidade as antigas secretárias datilógrafas.<sup>17</sup>

Logo, atenta-se que não é propriamente um fenômeno desconhecido no país, havendo consideráveis casos exemplificativos dos seus efeitos. Não por menos, já de muito datam estudos abordando os impactos da automação no cenário

<sup>13</sup> MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política – livro 1: o processo de produção do capital**. Tradução: Rubens Enderle. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2017, p. 704-716.

<sup>14</sup> SILVA, Elias Noberto da. **A automação e os trabalhadores**. São Paulo: LTr, 1996, p. 47-48.

<sup>15</sup> Ibid., p. 37

<sup>16</sup> ESTEVES, Alan da Silva. **Proteção do trabalhador em face da automação: eficácia jurídica e social do inciso XXVII do art. 7º da constituição brasileira**. São Paulo: LTr, 2013, p. 78.

<sup>17</sup> FARIAS, James Magno Araújo. **Direito constitucional do trabalho: sociedade e pós-modernidade**. São Paulo: LTr, 2015, p. 101.

nacional,<sup>18</sup> que alertam ainda para os perigos de seus efeitos em um país que historicamente sempre precisou importar grande parte dos equipamentos automatizados e seus componentes (além de a própria concepção-produção da tecnologia ser majoritariamente internacional), não se podendo falar assim em uma geração de consideráveis novos empregos como contrapartida do fenômeno.<sup>19</sup>

Portanto, como se pode concluir pelo exposto, o problema abordado propende a em breve se apresentar em grau mais elevado nos países que ainda não o receberam desse modo, como os latino-americanos (incluído o Brasil), fazendo-se necessária a adoção de medidas para mitigação dos danos desde já.<sup>20</sup> Afinal, muito mais dificultosa será a tarefa se já não existir previamente um esquema mínimo protetivo.

## 2.2 RESPOSTAS JURÍDICAS E POLÍTICAS

A maior resposta direta aos efeitos negativos da automação no Brasil veio com a própria Constituição Federal. Ao assegurar expressamente a “proteção em face da automação, na forma da lei”,<sup>21</sup> criou um inegável ponto inicial para o debate acerca de quais seriam as mais adequadas medidas para garantir, simultaneamente, o desenvolvimento nacional e oportunidades para o exercício do labor.

Entretanto, como informa Rogério Magnus Varela Gonçalves, foram apresentadas concepções mais amplas antes da decisão pelo supracitado texto constitucional:

Cumpre consignar que o texto proposto na constituinte incumbia o empresariado brasileiro a moldar os novos contornos do empregado que pudesse ser absorvido pelo mercado de trabalho. Entretanto, os conhecidos grupos de

<sup>18</sup> NEDER, Ricardo Toledo. **O que dizem da automação os trabalhadores**. Lua Nova, São Paulo, v. 3, n. 1, p. 77-81, jun. 1986. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-64451986000200015](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451986000200015). Acesso em: 07/05/2018.

<sup>19</sup> BORGES, Rachel Fernandez; FERREIRA, Cândido Guerra. **O impacto da automação sobre o nível do emprego – algumas considerações**. In: Ensaio FEE, Porto Alegre, 5 (1), 1984, p. 71-72.

<sup>20</sup> AGUILERA, Andrés; BARRERA, María Gabriela Ramos. **Technological Unemployment: an approximation to the Latin American Case**. AD-minister, Medellín, n. 29, jul-dez. 2016, p. 72-73. Disponível em: <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/3281/3179>. Acesso em: 15/05/2018.

<sup>21</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaoconsolidado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaoconsolidado.htm). Acesso em: 20/07/2018.

pressão fizeram valer os seus interesses, realizando a contento o seu lobby político, o que propiciou a omissão da norma constitucional acerca de a quem caberia o gravame telado.<sup>22</sup>

Nesse sentido, chegou a constar no anteprojeto, antes da promulgação do referido artigo:

Art. 7º - As normas de proteção aos trabalhadores obedecerão aos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria de seus benefícios.

I - Participação dos trabalhadores nas vantagens advindas do processo de automação, mediante a redução da jornada de trabalho e/ou a distribuição dos benefícios decorrentes do aumento de produtividade gerada pela automação;

II - Reaproveitamento de mão-de-obra e acesso a programas de reciclagem prestados pela empresa, sempre que o processo de automação por ela adotado importar em redução ou eliminação de postos de trabalho e/ou ofício;

III - Participação das organizações de trabalhadores nos processos decisórios relativos a implantação de sistemas de automação.<sup>23</sup>

Consolidou-se assim, após os debates políticos, um texto mais enxuto e com uma norma de eficácia limitada, não produzindo, portanto, “com a simples entrada em vigor, todos os seus efeitos essenciais.”<sup>24</sup>

Não deixou de haver um avanço ao se realizar uma previsão constitucional nesse sentido, apesar de suas limitações. Mas também é certo que a inércia legislativa impediu uma real concretude a esse importante mandamento, com apenas escassos movimentos que meramente tangenciam a questão.

Entre as poucas produções legislativas, sobressai a Lei n. 9.956/00, elaborada com o intuito de preservar “o direito ao trabalho de inúmeros indivíduos que atuam como frentistas nos postos de gasolina (ao proibir a instalação de bombas de autosserviço naqueles estabelecimentos).”<sup>25</sup>

<sup>22</sup> GONÇALVES, Rogério Magnus Varela. **Ponderações acerca da automatização**. In: Revista do Tribunal v. 5. n. 2. João Pessoa: Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região, 1990, p. 83.

<sup>23</sup> BRASIL. Congresso. Câmara dos Deputados. Centro de Documentação e Informação. **Quadro histórico artigo 7º, XXVII da Constituição Federal de 1988**. p. 03. Disponível em: [http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/35487/quadro\\_historico\\_art.007\\_XXVII.pdf?sequence=1](http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/35487/quadro_historico_art.007_XXVII.pdf?sequence=1). Acesso em: 16/05/2018.

<sup>24</sup> SILVA, José Afonso. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 3.ed. rev. ampl. atual. São Paulo: Malheiros Editores, 1998, p. 82.

<sup>25</sup> GOMES, Fábio Rodrigues. **O direito fundamental ao trabalho: perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008, p. 124.

Ressalta-se ainda a existência de outras medidas adotadas pelo Brasil que auxiliam indiretamente no combate aos efeitos maléficos da automação, como a indenização sobre o FGTS na despedida sem justa causa.<sup>26</sup> Simultaneamente, também é perceptível uma crescente flexibilização de direitos trabalhistas sob a ampla justificativa de combate ao desemprego,<sup>27</sup> com o exemplo atual da Lei n. 13.467/2017, que regulamentou, entre outros, os institutos do trabalho em regime de tempo parcial e intermitente.

Para o futuro, a nível internacional, germina-se, como possível resposta, a garantia de uma renda mínima para toda a população. Apesar de, historicamente, nem sempre ter sido ligada diretamente aos efeitos das consolidações tecnológicas no seio social, vem sendo, nos últimos anos, associada a esse quadro. Um dos pioneiros em sua concepção mais técnica foi o economista Milton Friedman, sob o nome de “imposto de renda negativo”, enxergando-o como um meio eficaz para a substituição de outras ferramentas assistenciais:

O programa tem dois componentes essenciais: primeiro, a reforma do atual sistema de bem-estar social substituindo a colcha de retalhos de programas específicos por um único programa abrangente de uma renda complementar em dinheiro – um imposto de renda negativo atrelado ao imposto de renda positivo; segundo, desfazer a seguridade social paralelamente, cumprindo compromissos atuais e exigindo aos poucos que as pessoas façam seus próprios planos para sua própria aposentadoria.

Uma reforma ampla como essa faria, de modo mais eficaz e humano, o que nosso atual sistema de bem-estar social faz de modo tão ineficaz e desumano. Proporcionaria um mínimo assegurado a todas as pessoas necessitadas, independentemente das razões de sua necessidade, causado ao mesmo tempo o mínimo possível de dano ao seu caráter, à sua independência ou ao seu incentivo para melhorar sua própria condição.<sup>28</sup>

Nacionalmente, adotando o nome de “renda de cidadania”, destacam-se, entre seus pesquisadores, Cristovam Buarque e Eduardo Suplicy, que afirmam:

---

<sup>26</sup> GONÇALVES, Rogério Magnus Varela. **Direito constitucional do trabalho: aspectos controversos da automatização**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003, p. 131.

<sup>27</sup> Ibid., p. 155.

<sup>28</sup> FRIEDMAN, Milton; FRIEDMAN, Rose. **Livre para escolher**. Tradução: Ligia Filgueiras. 4. ed. Rio de Janeiro: Record, 2017, p. 182-183.

Um projeto de desenvolvimento para o Brasil deve considerar a eliminação da pobreza absoluta e a redução das disparidades na distribuição de renda, a crescente internacionalização da economia e as rápidas transformações tecnológicas que estão modificando o mercado de trabalho. Para alcançar tais metas, a sociedade brasileira precisa levar em conta seriamente a aceleração do processo de reformas agrária e urbana e a introdução de programas de garantia de renda mínima (PGRM) ou uma renda de cidadania.<sup>29</sup>

A viabilidade de tal proposta passa por constantes questionamentos, principalmente quanto a seus consideráveis custos em relação a eficiência comparativa com outras medidas.<sup>30</sup>

A mais considerável experiência prática do gênero foi feita através de um projeto piloto na Finlândia, que será encerrado no ano de 2019, quando também se dará início à sua avaliação preliminar,<sup>31</sup> não se podendo ainda tratar, portanto, mais concretamente dos seus êxitos e fracassos.

Estando ainda distante e incerta uma eventual adoção nacional dessa medida, resta seu estudo confinado à ciência econômica e política. Cumpre trilhar, em respeito ao ordenamento brasileiro, outros caminhos normativos, e aceitando essa limitação atual, seguirá o presente trabalho no estudo destes, focando a seguir nas possibilidades engendradas pelo direito fundamental ao trabalho.

### 2.3 O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO

Evidencia-se que, ameaçada a manutenção de um mínimo existencial para uma vasta camada de trabalhadores, muito se debateu quanto às possíveis respostas a serem adotadas nesse contexto. De importância considerável, inclusive enquanto ferramenta apta a potencializá-las, encontra-se o próprio direito fundamental ao trabalho.

---

<sup>29</sup> BUARQUE, Cristovam. SUPPLY, Eduardo Matarazzo. **Garantia de renda mínima para erradicar a pobreza: o debate e a experiência brasileiros**. Estudos Avançados. v. 11. n. 30, São Paulo, maio/ago. 1997. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40141997000200007&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141997000200007&lng=pt&tlng=pt). Acesso em: 05/05/2018.

<sup>30</sup> HARVEY, Philip L. **The Relative Cost of a Universal Basic Income and a Negative Income Tax**. Basic Income Studies, vol. 1, issue 2, 2006. Disponível em: <http://docplayer.net/8535515-The-relative-cost-of-a-universal-basic-income-and-a-negative-income-tax.html>. Acesso em: 11/06/2018.

<sup>31</sup> DIOGO, Bercito. **Finlândia decide encerrar projeto de renda mínima universal**. Folha de S. Paulo, 2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mundo/2018/04/finlandia-decide-encerrar-projeto-de-renda-minima-universal.shtml>. Acesso em: 19/05/2018.

Como é natural para um complexo instituto jurídico, há uma considerável dificuldade em se precisar exatamente sua origem e mesmo a abrangência de seu conteúdo, havendo consideráveis debates doutrinários acerca desses pontos.

Afinal, confundindo-se com a história do próprio trabalho e não tendo sido mantido com características uniformes ao longo do tempo, exige-se esforço para apontar delimitações pertinentes que facilitem sua compreensão.

Atendendo a essa necessidade para uma devida explanação de suas peculiaridades, proceder-se-á a uma inicial análise histórica, abrangendo aquela do próprio trabalho, para então, em sequência, desenvolver os atributos desse destacável direito fundamental.

### **2.3.1 Histórico do trabalho e subsequente criação do direito fundamental ao trabalho**

A centralidade do trabalho para o homem é facilmente perceptível ao se estudar a sua existência. Desde os primórdios, foi o meio que assegurou a sua sobrevivência, aperfeiçoamento e autorrealização. Não por menos, indica Orlando Gomes “que os métodos divergem. Os processos colidem. Mas, o objetivo é comum. Do catolicismo ao socialismo, reconhecem todas as ideologias o primado do trabalho, umas com ímpeto e afoiteza, outras com prudência e comedimento.”<sup>32</sup>

Apesar de sempre presente na história humana, o trabalho assumiu as mais diversas facetas. Iniciando-se como mecanismo para obtenção de alimentos, acabou se desenvolvendo ao ponto de permitir a fabricação de instrumentos, buscando-se, principalmente, a garantia da defesa pessoal.<sup>33</sup>

Com o domínio cada vez maior do homem sobre a natureza, seu poderio em crescimento o levou a buscar a própria escravização de seus semelhantes, com o intuito de se utilizar do trabalho do outro e de sua própria pessoa enquanto mercadoria.<sup>34</sup>

Os escravos que vieram a se tornar livres, com o passar do tempo, entraram em uma situação onde “não tinham outro direito senão o de trabalhar nos seus

---

<sup>32</sup> GOMES, Orlando. **Direito do trabalho: estudos**. 2. ed. rev. e aum. Salvador: Artes Graficas, 1950, p. 04.

<sup>33</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 27.

<sup>34</sup> Ibid.

ofícios habituais ou alugando-se a terceiros, mas com a vantagem de ganhar o salário para si próprios.”<sup>35</sup>

Com características similares, e em sequência ao instituto da escravidão, surgia o da servidão, como aponta Manuel Alonso Olea:

A passagem do regime de escravidão até as formas mais atenuadas de servidão é de extrema complexidade. Todavia, esta ainda é caracterizada pela involuntariedade do trabalho por conta alheia, porém nas quais se debilita a relação de domínio, ao mesmo tempo em que o escravo vai adquirindo a qualidade de pessoa, e, por conseguinte, a capacidade de ser sujeito de relações jurídicas, e a liberação dos ataques violentos mais notórios à sua pessoa.<sup>36</sup>

Desenvolve-se então cada vez mais, seguindo a essas transformações nas formas de labor, o livre trabalho ambulante, “que oferece, como ainda agora, aqui e alhures, o seu trabalho intermediário entre o que produz bens e o que consome os bens produzidos.”<sup>37</sup>

Sua fixação em estabelecimentos, trabalhando por conta própria, gerou, principalmente, a figura do artesão, equiparável ao autônomo na atualidade.<sup>38</sup> Esse trabalhador acompanhou a formação das cidades, fomentando a criação de ofícios específicos e o próprio corporativismo. Neste último instituto, colocou-se na condição de mestre que repassava as técnicas do seu trabalho especializado aos denominados aprendizes. A crescente consolidação desse sistema, que veio a ser chamado de “corporação de ofício”, possibilitou o exercício de um forte papel político, por vezes utilizado de forma autoritária.<sup>39</sup>

Nessa linha, passaram a ser detentores de privilégios para o exercício de certos ofícios, criando barreiras à entrada de novos trabalhadores nas atividades que desempenhavam. Em relação a esse fenômeno, afirma Adam Smith:

O privilégio exclusivo de uma atividade corporativa necessariamente restringe a concorrência, na cidade onde a

<sup>35</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 27.

<sup>36</sup> OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho**. Tradução: C. A. Barata Silva, em colaboração com Darci Rodrigues de Oliveira Santana. 4. ed. rev. São Paulo: LTr, 1984, p. 73.

<sup>37</sup> FERRARI, Irazy; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 36.

<sup>38</sup> Ibid.

<sup>39</sup> Ibid., p. 37.

corporação se encontra estabelecida, aos que são autorizados a exercê-la livremente. Normalmente, a condição necessária para obter tal liberdade consiste em ter feito a aprendizagem na cidade, sob a orientação de um mestre com as qualificações adequadas. Os estatutos da corporação às vezes regulam o número de aprendizes que se permite a um mestre, e quase sempre também o número de anos que deve durar a aprendizagem. A intenção de cada uma das medidas acima é restringir a concorrência a um número muito menor de indivíduos do que, em outras circunstâncias, estariam dispostos a exercer tal atividade. A limitação do número de aprendizes restringe diretamente a concorrência; a longa duração da aprendizagem a restringe de maneira mais indireta, porém não menos efetiva, aumentando o custo da educação.<sup>40</sup>

Observando essas características que considerava abusivas, concebe a seguinte ideia:

A mais sagrada e a mais inviolável de todas as propriedades é a do próprio trabalho, porque ela é o fundamento originário de todas as outras propriedades. O patrimônio de um homem pobre reside na força e na destreza de suas mãos, e impedi-lo de empregar essa força e destreza da maneira que julga apropriada, desde que não cause prejuízo a seu próximo, constitui violação manifesta da mais sagrada propriedade. Trata-se de uma flagrante usurpação da lícita liberdade, tanto do trabalhador como dos que estariam dispostos a dar-lhe trabalho; é impedir, a um só tempo, o primeiro de trabalhar no que julga conveniente, e os últimos, de empregar quem melhor lhes pareça. Decerto se pode confiar na prudência do empregador para julgar se o trabalhador que escolhe é adequado para o emprego, porque isso lhe interessa diretamente. Essa afetada preocupação do legislador em impedir que se empreguem pessoas incapazes é evidentemente tão absurda como opressiva.<sup>41</sup>

É apenas com a Revolução Industrial que a supracitada construção de Adam Smith é posta em prática, sendo, portanto, “o marco para a compreensão de que o trabalho deveria ser de livre escolha ao indivíduo, já que veio a romper com a ideologia das corporações de ofício que detinham um controle sobre o trabalho.”<sup>42</sup>

O principal instrumento para essa mudança foi a Lei Chapelier, que “proibiu a coalizão de cidadãos [...] sob pretexto de evitar a pressão de grupos organizados em

---

<sup>40</sup> SMITH, Adam. **A riqueza das nações**. 3.ed. Tradução: Alexandre Amaral Rodrigues, Eunice Ostrensky. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2016, p. 152.

<sup>41</sup> Ibid., p. 155-156.

<sup>42</sup> KELLER, Werner. **O direito ao trabalho como direito fundamental**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 41.

detrimento da liberdade individual.”<sup>43</sup> Operou-se, portanto, a consolidação do dogma da supervalorização das liberdades individuais, às custas de uma possível visão coletiva acerca da proteção dos trabalhadores, mesmo que para tanto fosse utilizada a própria ação estatal.<sup>44</sup>

Firmou-se em seu mais alto vigor, com isso, o conceito inicial de direito ao trabalho, sendo este visto “como um direito a exercer um trabalho ou ofício (liberdade de trabalho).”<sup>45</sup>

Contudo, “percebeu-se então que a sociedade, por si só, não garantiria o trabalho, devendo o Estado intervir diante das dificuldades enfrentadas e dos abusos cometidos pelos empregadores. Era o início do questionamento do Estado Liberal.”<sup>46</sup>

Em suma, as contradições que levaram a tanto podem ser explanadas do seguinte modo:

Com a implantação do regime da livre concorrência, que se refletia no campo do direito, verificou-se ao cabo de poucos anos que aumentava o número de miseráveis, de empobrecidos, de pessoas sem posses, enquanto crescia, por igual, a fortuna na mão de poucos proprietários. Não sendo iguais as oportunidades na sociedade liberal, cada vez crescia mais a desigualdade social entre pobres e ricos.<sup>47</sup>

Nesse novo ponto da história, advém a Revolução de 1848 na França, trazendo uma nova fórmula do conceito histórico de direito ao trabalho, que acabaria por ser substituída, na Assembleia Constituinte decorrente desse evento histórico, por um genérico direito à assistência.<sup>48</sup> Havia-se alcançado então, inicialmente, seu significado enquanto “uma exigência frente ao Estado de se ter um trabalho adequado à capacidade dos sujeitos.”<sup>49</sup>

Nas acaloradas discussões que culminaram em sua exclusão da Constituição francesa, destacou-se, entre seus consideráveis críticos, Alexis de Tocqueville, que

<sup>43</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 2. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2001, p. 05.

<sup>44</sup> CUEVA, Mario de la. **Panorama do direito do trabalho**. Porto Alegre: Sulina, 1965, p. 25.

<sup>45</sup> FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro**. 2006. 373 f. Dissertação (Doutorado em Direito das Relações Sociais) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2006, p. 128.

<sup>46</sup> KELLER, Werner. **O direito ao trabalho como direito fundamental**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 41.

<sup>47</sup> MORAES, Antonio Carlos Flores de; MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014, p. 65.

<sup>48</sup> KELLER, Werner, loc. cit.

<sup>49</sup> FONSECA, Maria Hemília, op.cit, p. 128.

“considerava que consagrar o direito ao trabalho faria do Estado proprietário de todas as coisas, o que remetia ao comunismo”, sendo para ele uma nova forma de servidão.<sup>50</sup>

Sucumbindo este conceito em território francês, observa-se ainda que a perda de sua força também se deu em escala mais larga, pois “a mutação do direito ao trabalho a um direito à assistência pública foi uma tendência nos países europeus durante a segunda metade do século XIX.”<sup>51</sup>

Não obstante, apresentou-se como recorrente previsão internacionalmente, mesmo que adquirindo conteúdo díspar. Alcança assim, com o passar do tempo, o “seu maior *status* com sua constitucionalização, processo que ocorreu preponderantemente a partir da segunda década do século XX, sobretudo por meio das Constituições do México (1917) e da Alemanha (1919).”<sup>52</sup> Seguindo essa linha, consta sua previsão no artigo 6º da atual Constituição brasileira enquanto direito social.

Contudo, diante das consideráveis variações históricas sofridas, torna-se necessário elucidar qual seria, atualmente, o objeto do direito fundamental ao trabalho.

### 2.3.2 O objeto do direito fundamental ao trabalho

Excluindo-se, conforme anteriormente traçado em seu histórico, a concepção de ser abrangido pelo objeto do direito fundamental ao trabalho a possibilidade de exigência de um posto de trabalho em face do Estado ou particular, abre-se espaço para se definir sua configuração atual.

Apointa-se, inicialmente, como direito de defesa, uma manutenção da visão clássica enquanto a própria liberdade de trabalhar, sem prejuízo de eventuais limitações jurídicas legítimas, como as baseadas na competência ou capacidade do indivíduo.<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup> ISRAEL, Jean-Jacques. **Direito das liberdades fundamentais**. Tradução: Carlos Souza. Barueri, São Paulo: Manole, 2005.

<sup>51</sup> FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro**. 2006. 373 f. Dissertação (Doutorado em Direito das Relações Sociais) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2006, p. 139.

<sup>52</sup> DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

<sup>53</sup> GOMES, Fábio Rodrigues. **O direito fundamental ao trabalho: perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008, p. 170-172.

Por sua vez, enquanto direito à prestação em sentido estrito, abrange as exigências em face do Estado para o devido desenvolvimento do potencial laborativo do indivíduo, mais especificamente relacionado à garantia da educação.<sup>54</sup>

De outro lado, subdividindo-o enquanto direito à prestação jurídica em sentido amplo, tem-se, em primeiro lugar, como direito à proteção, englobando a “atuação positiva do Estado e proteção através do Estado contra atos de terceiros”, inclusive por meio da produção das normas jurídicas indispensáveis e, em sua ausência, da “complementação jurídico-normativa que se fizer necessária.”<sup>55</sup>

E, em segundo e último lugar, em sua construção como direito à organização e ao procedimento, encontram-se “os meios adequados e necessários” à concretização do direito fundamental ao trabalho, “como uma simbiose jus-fundamental entre as ferramentas a serem utilizadas e o resultado que com elas é obtido.”<sup>56</sup>

Destrincha-se, nesses termos e em linhas gerais, o objeto do direito ao trabalho, clareando-se então suas possibilidades de aplicação que o elevam a uma posição de suma importância no ordenamento jurídico pátrio, e perfeitamente de acordo com as próprias necessidades da proteção em face da automação.

Afinal, enquanto direito de defesa, surge a necessidade de cautela por parte do Estado quando da limitação da liberdade de trabalhar, só criando limitações verdadeiramente pertinentes e justificáveis. Atuando dessa forma, os trabalhadores poderão mais facilmente encontrar opções para o exercício de seu labor dentro das novas oportunidades em um contexto tecnológico, sem barreiras desarrazoadas para sua livre atuação.

De igual modo, olhando-se sua vinculação enquanto direito à prestação em sentido estrito à garantia da educação, é constatável que esta de fato é uma ferramenta primordial para a contenção dos danos advindos com a automação, especialmente se levando em conta os novos conhecimentos que passam a ser exigidos dos trabalhadores para sua integração ao mercado de trabalho, tendo em vista a redução das atividades braçais. De acordo com isso:

---

<sup>54</sup> GOMES, Fábio Rodrigues. **O direito fundamental ao trabalho: perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008, p. 187-191.

<sup>55</sup> Ibid., p. 199-200.

<sup>56</sup> Ibid., p. 234.

Com o acirramento pela busca de postos de serviço, disputa esta crescente e que faz com que apenas a mão-de-obra mais qualificada seja absorvida pelo mercado de trabalho, verifica-se que a educação é um elemento definidor do futuro laboral dos cidadãos na sociedade globalizada.<sup>57</sup>

Em sequência, como direito à proteção, é latente que a falta de atuação legislativa, em desacordo com a ordem constitucional do artigo 7º, XXVII, enquadra-se como violação ao direito fundamental ao trabalho sob tal prisma. Complementa a necessidade de superação desse quadro o direito à organização e ao procedimento para a devida, adequada e abrangente regulamentação da proteção necessária.

### **2.3.3 O direito fundamental ao trabalho e as extinções contratuais: mecanismos de concretização desse direito fundamental**

Conforme alhures mencionado, há um vasto sistema protetivo espalhado pelo ordenamento trabalhista que dialoga diretamente com o direito fundamental ao trabalho, contribuindo, de forma reflexa, para a contenção dos malefícios eventuais que podem surgir através da automação.

Sua atuação é principalmente voltada às extinções contratuais, criando óbices para sua livre concretização, evitando-se assim o abuso de direito patronal. Não obstante, como anteriormente demonstrado, engloba ainda outros relevantes aspectos.

Tendo sido abordado, nessa senda, o direito fundamental ao trabalho especificamente, busca-se agora, nesse tópico, aprofundar o debate acerca do artigo 7º, I, da Constituição Federal, justamente por ser um mecanismo de garantia do direito anterior, que ainda é alvo de divergências de entendimento em razão da ausência de suficiente regulamentação infraconstitucional, e mesmo por servir enquanto ponto de partida para o debate de outros temas correlatos, como a Convenção n. 158 da OIT.

#### **2.3.3.1 Proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa**

---

<sup>57</sup> GONÇALVES, Rogério Magnus Varela. **Direito constitucional do trabalho: aspectos controversos da automatização**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003, p. 148.

Apesar de, na atualidade, ser a rescisão unilateral do contrato empregatício por ato do empregador vista com muita cautela, inclusive com alguns países exigindo sua fundamentação com base em motivo considerado consistente,<sup>58</sup> existiram, ao longo da história, posicionamentos radicalmente contrários.

É em reconhecimento a isso que Amauri Mascaro Nascimento sustenta que “na fase de elaboração do Direito do Trabalho, as leis não protegiam o empregado contra a dispensa abusiva. Nenhuma preocupação com o problema é revelada nos Códigos de Direito Civil, mesmo porque não revelaram esse espírito social.”<sup>59</sup>

Foi seguindo as posteriores mudanças de entendimento construídas internacionalmente<sup>60</sup> que a Constituição brasileira ampliou o âmbito de garantia contra a dispensa unilateral, trazendo a proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar.

Antes de avançar no tema, cumpre observar que se trata de um direito fundamental social “que adquiriu autonomia, como espécie, em relação ao direito ao trabalho, como gênero, na interpretação sistemática dos arts. 6º e 7º, inciso I, ambos da Constituição Federal de 1988.”<sup>61</sup>

Sua especial relevância para o presente estudo resta óbvia por se apresentar como uma ferramenta na contenção das dispensas imotivadas, que, sem barreiras consideráveis, são utilizadas sem moderação quando há possibilidade de substituição dos trabalhadores por maquinários.

De caracterização mais amplamente conhecida, a dispensa sem justa causa é a que não se funda nos motivos elencados pelo artigo 482 da CLT (e outros dispositivos esparsos) como faltas graves,<sup>62</sup> sendo ato unilateral do empregador.<sup>63</sup> Sua análise aprofundada será ainda apresentada mais adiante em ponto oportuno.

A dispensa arbitrária, por seu turno, é prevista na CLT de modo mais tímido, com sua conceituação apresentada em dois momentos quase que de forma incidental: quando apresenta a proteção da representação dos empregados na

---

<sup>58</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 1369.

<sup>59</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Ordenamento jurídico trabalhista**. São Paulo: LTr, 2013, p. 413

<sup>60</sup> Ibid., p. 413-414.

<sup>61</sup> ALMEIDA, Renato Rua de. **Proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa**. In: Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Ano XIX. n. 19. Conteúdo: Proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa e outros estudos. São Paulo: LTr, 2011, p. 124

<sup>62</sup> GOMES; Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1968, p. 337.

<sup>63</sup> Ibid., p. 333.

Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), em seu artigo 165; e, com a Reforma Trabalhista, ao tratar da proteção do membro da comissão de representantes dos empregados, no parágrafo terceiro do artigo 510-D.

Em ambos os casos, seu conceito é construído de forma idêntica, indicando ser arbitrária a dispensa que não se funda “em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.”<sup>64</sup>

De todo modo, a previsão na Carta Magna relativa a ambos os casos é objeto de relevante controvérsia quanto a sua aplicabilidade em razão da exigência de elaboração de lei complementar. Posiciona-se, quanto a isso, José Afonso da Silva:

O que é que fica dependendo da lei complementar: a definição da proteção à relação de emprego ou a definição do que seja despedida arbitrária ou sem justa causa? Temos para nós que a garantia do emprego é um direito, por si só bastante, nos termos da Constituição, ou seja, a norma do art. 7º, I, é por si só suficiente para gerar o direito nela previsto. Em termos técnicos, é de aplicabilidade imediata, de sorte que a lei complementar apenas virá determinar os limites dessa aplicabilidade, com a definição dos elementos (despedida arbitrária e justa causa) que delimitem sua eficácia, inclusive pela possível conversão em indenização compensatória da garantia de permanência no emprego [...]. Compreendido o texto especialmente em conjugação com o § 1º do art. 5º, aplicável aos direitos do art. 7º, que se enquadram, também, entre os direitos e garantias fundamentais, chegaremos à conclusão de que a norma do citado inciso I é de eficácia contida. É certo que, transitoriamente, a proteção ficou reduzida ao disposto no art. 10, I, das Disposições Constitucionais Transitórias, segundo o qual, até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, “fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, *caput* e § 1º, da Lei II. 5.107, de 13 de setembro de 1966”. A porcentagem, que era de 10%, passou para 40%.<sup>65</sup>

Contudo, é importante destacar que predomina em doutrina e jurisprudência que tal dispositivo seria meramente uma “regra de eficácia limitada, não podendo ser aplicado até que venha uma norma infraconstitucional tratando sobre o assunto.”<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º 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: 02/07/2018.

<sup>65</sup> SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo.** 37 ed. rev. atual. São Paulo: Malheiros Editores, 2014, p. 292-294.

<sup>66</sup> VALE, Sílvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. **Proteção efetiva contra a despedida arbitrária no Brasil.** São Paulo: LTr, 2015, p. 151.

Em outras palavras, a pendência legislativa, também aqui, enfraqueceu a proteção constitucional, concorrendo, através do vácuo, para a atual predominância do entendimento da despedida como direito potestativo do empregador.<sup>67</sup>

E tal entendimento, como será pormenorizadamente detalhado ao longo do trabalho, torna-se cada vez mais fortalecido com as investidas do legislador infraconstitucional em mesmo sentido, especialmente através da Lei n. 13.467/2017, que equiparou as dispensas imotivadas individuais, plúrimas e coletivas, impedindo exigências específicas para sua efetiva concretização, conforme novo artigo 477-A da CLT.

### 2.3.3.2 Convenção n. 158 OIT

Diretamente pertinente à questão abordada, deve-se destacar a Convenção n. 158 da OIT, especialmente por já ter sido anteriormente adotada pelo Brasil em um passado recente.

Tendo vigorado no citado país a partir de 1987, mas sendo denunciada em 1996,<sup>68</sup> essa convenção teve vida curta em solo nacional, levando Luiz Eduardo Gunther a apontar este período e seus obstáculos como o “itinerário de uma morte anunciada”,<sup>69</sup> parafraseando obra de Gabriel García Márquez.

A correlação dessa convenção com o mandamento constitucional é evidenciada por ser a despedida arbitrária sua pedra angular,<sup>70</sup> tendo como seu cerne o seu artigo 4º,<sup>71</sup> que dispõe que “não se porá fim à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada.”<sup>72</sup>

---

<sup>67</sup> VALE, Sílvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. **Proteção efetiva contra a despedida arbitrária no Brasil**. São Paulo: LTr, 2015, p. 135.

<sup>68</sup> BARROS, Cassio Mesquita. **Os descaminhos da Convenção n. 158 da OIT no Brasil**. In: Direito internacional do trabalho: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. Organizadores: Georgenor de Sousa Franco Filho, Valerio de Oliveira Mazzuoli. São Paulo: LTr, 2016, p. 163.

<sup>69</sup> GUNTHER, Luiz Eduardo. **A convenção n. 158 da OIT no Brasil: uma polêmica ainda não resolvida**. In: Direito internacional do trabalho e convenções internacionais da OIT comentadas. Coordenadoras: Rúbia Zanotelli de Alvarenga, Lorena de Mello Rezende Colnago. São Paulo: LTr, 2014, p. 103.

<sup>70</sup> BARROS, Cassio Mesquita, op. cit, p. 156.

<sup>71</sup> Ibid., p. 157.

<sup>72</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 158, de 22 de junho de 1982**. Disponível em: [http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_158.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_158.html). Acesso em: 05/07/2018.

Contrapõe-se, desse modo, à visão dominante no ordenamento nacional, como anteriormente exposto, da despedida simplesmente como um direito potestativo do empregador.

Ao mesmo tempo, sua gênese tem direta correlação também com a proteção em face da automação, apontando-se os efeitos das mudanças tecnológicas em suas próprias razões:

[...] é oportuno adotar novas normas internacionais na matéria, levando particularmente em conta os graves problemas que se apresentam nessa área como consequência das dificuldades econômicas e das mudanças tecnológicas ocorridas durante os últimos anos em grande número de países [...].<sup>73</sup>

Traz ainda expressa menção às despedidas motivadas por essas mudanças em seu artigo 13, *in verbis*:

1. Quando o empregador prever término da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos;
  - a) Proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos dos termos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos mesmos e o período durante o qual seriam efetuados esses termos;
  - b) em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os termos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os termos para os trabalhadores interessados, o mais breve que possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os termos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os termos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.<sup>74</sup>

Notando a correlação deste artigo às despedidas coletivas, sustenta Arnaldo Süssekind que estas adquiriram “inquestionável relevo em virtude da crise

---

<sup>73</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 158, de 22 de junho de 1982.** Disponível em: [http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_158.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_158.html). Acesso em: 05/07/2018.

<sup>74</sup> Ibid.

econômica internacional que aflige o mundo atual e das modificações tecnológicas resultantes do acentuado e veloz desenvolvimento da ciência e da tecnologia.”<sup>75</sup>

Diante das polêmicas acerca da possibilidade de regulamentação da previsão constitucional através da referida convenção, o Supremo adotou a tese da inexistência de inconstitucionalidade, mas que a plena aplicação dessa norma internacional dependeria da elaboração da lei complementar exigida pela Carta Maior.<sup>76</sup>

Com sua denúncia subsequente, o debate acerca do acerto ou não desse entendimento perdeu a razão de ser. Contudo, é destacável que esta denúncia também foi marcada por controvérsias em razão de um suposto desrespeito ao prazo para tanto (dez anos, conforme seu artigo 17). Uma corrente, que prevalece na OIT, “entende que o decênio se conta da data em que teve início a vigência internacional da convenção”, enquanto outra “considera que o decênio concerne à vigência da ratificação em cada país.”<sup>77</sup> Logo, haveria regularidade na denúncia brasileira apenas pelo primeiro posicionamento, já que a vigência internacional teve “início a 23 de novembro de 1985.”<sup>78</sup>

Outra polêmica, e com atual subsistência do seu questionamento no Judiciário, foi a levantada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG), através da ação direta de inconstitucionalidade n. 1625-DF, debatendo se a anuência do Congresso Nacional seria necessária para a referida denúncia. Cumpre destacar que uma eventual procedência instauraria um novo paradigma jurídico no tópico, já que o Brasil denunciou sete convenções da OIT independentemente dessa debatida autorização legislativa.<sup>79</sup>

### 3 AS EXTINÇÕES CONTRATUAIS NO BRASIL

Passada a análise acerca da automação e dos direitos correlatos a esse fenômeno, e antes de adentrar no debate acerca das inovações legislativas a

---

<sup>75</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. atual. e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000, p. 376.

<sup>76</sup> BARROS, Cassio Mesquita. **Os descaminhos da Convenção n. 158 da OIT no Brasil**. In: *Direito internacional do trabalho: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil*. Organizadores: Georgenor de Sousa Franco Filho, Valerio de Oliveira Mazzuoli. São Paulo: LTr, 2016, p. 162.

<sup>77</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo, op.cit, p. 239.

<sup>78</sup> BARROS, Cassio Mesquita, op. cit, p. 165.

<sup>79</sup> Ibid., p. 168.

respeito das dispensas plúrimas e coletivas, faz-se essencial entender a própria estruturação das extinções contratuais no Brasil. Evita-se, assim procedendo, um estudo que ignore as bases que sustentam seu próprio objeto.

É, nesses moldes, um primeiro passo que encaminha o significado da equiparação das dispensas sobreditas à individual, principalmente quanto à amplitude de suas consequências, resvalando então na própria razão de ser de um trabalho que busque quais as possibilidades normativas diante desse novo regramento jurídico.

Evidentemente, em virtude do aspecto instrumental do presente tópico, não há uma pretensão de esgotamento do instituto, mas tão somente uma rememoração dos seus aspectos gerais relevantes para uma melhor compreensão do conjunto da dissertação.

Seguindo então esse imperativo, e como primeiro ponto essencial dentro dele, passa-se a estudar a própria classificação das extinções contratuais, para em seguida explicar cada uma delas.

### 3.1 CLASSIFICAÇÃO DAS EXTINÇÕES CONTRATUAIS

Como destaca Maurício Godinho Delgado, não se pode menosprezar a importância da classificação das modalidades de extinções contratuais, sendo tarefa de suma relevância prática. “Afim, ela surge como verdadeiro pressuposto para o exame, logo em seguida, das normas reguladoras de cada tipo legal extintivo, com as parcelas jurídicas que lhe são consequentes.”<sup>80</sup>

Estudando o tema com base na classificação legal, é observável que a Consolidação das Leis do Trabalho apresenta todas as distintas hipóteses de extinção contratual sob o nome comum de “rescisão”,<sup>81</sup> atuando, nesses moldes, de forma atécnica.

A doutrina civilista, por sua vez, diante da ausência de uma disciplina completa da nomenclatura no Código Civil, não aborda o tema com unanimidade,

---

<sup>80</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 1331.

<sup>81</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. Prefácio. In: AMADO, João Leal. **A cessação do contrato de trabalho: uma perspectiva luso-brasileira**. São Paulo: LTr, 2017, p. 12.

dividindo a classificação de forma díspar entre extinção, resolução, resilição, rescisão e revogação.<sup>82</sup>

Inspirado na doutrina de Henri De Page, e reconhecendo, como ele, uma recorrente falta de critério no estudo das diferentes modalidades de extinções, ensejadora de confusões conceituais, Délio Maranhão aponta uma classificação dividida em resilição, resolução, revogação, rescisão e força maior,<sup>83</sup> aproximando-se, portanto, dos ensinamentos no campo cível.

Devido às peculiaridades do ramo trabalhista, sobretudo em razão do seu basilar princípio da continuidade da relação empregatícia, diferindo do âmbito cível, direcionado principalmente a contratos a termo, Maurício Godinho Delgado adota a classificação segundo as causas de extinção. Assim, concebe três grandes grupos conforme a causa que leva à ruptura contratual: por ato lícito, ilícito e por fatores tidos como excepcionais, não diretamente relacionados à conduta de qualquer das partes.<sup>84</sup>

Enxergando-se sua efetiva adequação a essa área especializada do Direito, será aqui a primordialmente adotada, conforme se constatará a seguir, com seu respectivo deslinchamento.

### 3.2 TÉRMINO CONTRATUAL POR ATO LÍCITO DAS PARTES

Como primeira modalidade de extinção contratual, apresenta-se o término contratual por ato lícito das partes, sendo a mais recorrente em solo nacional, fomentada por algumas características a ela inerentes.

Nessa toada, verifica-se prevalecer, no ordenamento pátrio, um amplo espaço de atuação para ambos os polos da relação de emprego no tocante à liberdade contratual. São eles dotados, em regra, do direito potestativo de romper a relação a qualquer tempo de forma imotivada, apesar de haver uma variação de consequências a depender de qual parte tenha a referida iniciativa.

Contudo, não se pode olvidar importantes exceções existentes, principalmente as vinculadas às estabilidades e garantias provisórias destinadas a

---

<sup>82</sup> VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 520

<sup>83</sup> SUSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 559-560.

<sup>84</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 1333.

determinados empregados quando se encontram sob certas condições. Não obstante, o presente trabalho focará na regra geral acima apontada, justamente por este capítulo ser destinado tão somente a clarear as bases das extinções contratuais trabalhistas, o que torna inapropriada uma digressão para além do seu recorte.

A referida modalidade de extinção contratual é subclassificada de acordo com a parte que a efetua. Caso o empregador proceda a esse exercício, ocorre a dispensa sem justa causa. No polo oposto, tratando-se de ato do empregado, há um pedido de demissão. Havendo uma convergência de vontades para a cessação do vínculo, opera-se a figura do distrato, profundamente alterada com a Reforma Trabalhista, tanto a nível coletivo quanto a nível individual.

Tendo cada qual suas respectivas especificidades, como as indicadas consequências díspares, far-se-á em sequência um apanhado geral das características dessas subdivisões elencadas.

### **3.2.1 Dispensa sem justa causa**

A dispensa sem justa causa, conforme alhures apontado, vem sendo interpretada como um direito potestativo do empregador, ancorada pela também já tratada inércia legislativa em atender às demandas constitucionais por sua atuação.

Muito já dito sobre esse aspecto, resta, nesse ponto, explicar os direitos a que faz jus o trabalhador com sua ocorrência. Em primeiro lugar, há a concessão do aviso-prévio, instituto que pode ser devido tanto pelo empregado quanto pelo empregador, a depender de quem o enseja. Embora a Carta Maior estabeleça um mínimo de trinta dias (artigo 7º, XXI), no caso específico da dispensa sem justa causa, há um acréscimo de três dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, com esse aumento limitado a sessenta dias (Lei n. 12.506/2011, artigo 1º, parágrafo único).

De outro ponto, o trabalhador possui também o direito ao pagamento de suas férias, vencidas e proporcionais, acrescidas de um terço, conforme previsão constitucional (artigo 7º, XVII); das gratificações natalinas, também vencidas e proporcionais; do saldo de salários e parcelas eventualmente adquiridas (como adicionais, por exemplo). Há ainda o direito de recebimento das guias do seguro-

desemprego, assim como das guias de levantamento de seu FGTS, com a soma da indenização de 40%.<sup>85</sup>

### 3.2.2 Pedido de demissão

Consagrando a liberdade individual do trabalhador, a extinção contratual pode ser efetuada por meio do pedido de demissão, entendido este como direito potestativo seu. Apesar de aparentar ser uma garantia evidente, importa esclarecer que, historicamente, muitos óbices foram postos à livre ruptura contratual alavancada por ato do empregado.

Dentro desse cenário, exemplifica Evaristo de Moraes Filho:

As declarações francesas de 22 de julho de 1572 e de 22 de novembro de 1573 proibiam expressamente a todos os servidores e domésticos de deixar o serviço dos seus patrões para procurar servir a outro sem o seu consentimento, sob pena de serem punidos como vagabundos.<sup>86</sup>

Contudo, o tempo foi apresentando novos entendimentos, que culminaram no quadro atual. No próprio território francês, com o advento do Código Civil napoleônico, a jurisprudência se posicionou de forma favorável à rescisão unilateral imotivada, inclusive em prejuízo do empregado, levado a uma posição de certa insegurança, apesar de garantida também sua maior liberdade no plano laboral.<sup>87</sup>

Voltando-se à presente realidade brasileira, nota-se que, como meio de evitar abusos de direito, as consequências do pedido de demissão diferem quando comparadas a outras modalidades de ruptura contratual, com certas limitações e mesmo com a exclusão do pagamento de certas verbas rescisórias.

Como já adiantado, é exigida aqui também a concessão de aviso-prévio, só que por parte do empregado, limitada tão somente em trinta dias, tendo a Lei n. 12.506/2011 previsto o acréscimo de três dias por ano trabalhado apenas em seu favor. Tal opção surge como modo de manter a sobredita conquista do trabalhador de não ter a liberdade de exercício do seu labor indevidamente tolhida ou limitada

---

<sup>85</sup> FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 249.

<sup>86</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. **A justa causa na rescisão do contrato de trabalho**. Rio de Janeiro, RJ: Revista do Trabalho, 1946, p. 17.

<sup>87</sup> Ibid, p. 19-20.

em excesso,<sup>88</sup> como também por ser “muito mais difícil para o empregado encontrar nova colocação do que para o empregador substituí-lo.”<sup>89</sup>

No mais, terá o empregado direito tão somente ao saldo de salário, às férias vencidas e proporcionais acrescidas de um terço e ao décimo terceiro salário, vencido e proporcional.<sup>90</sup>

### 3.2.3 Distrato

Apesar de consagrado através da Reforma Trabalhista, constata-se que o distrato, para parte da doutrina e jurisprudência, já existia anteriormente sob a forma dos Planos de Demissão Voluntária (PDVs) e Planos de Demissão Incentivada (PDIs), tendo a Lei n. 13.467/2017 apenas acrescentado o distrato de base individual.<sup>91</sup>

Contudo, essa mesma lei regulamentou estes institutos já existentes através do artigo 477-B da CLT, levando-os a conceder, quando previstos em convenção ou acordo coletivo, a quitação plena e irrevogável dos direitos decorrentes da relação de emprego, salvo ajuste em contrário.

Esse novo artigo, portanto, inverteu o entendimento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho através da Orientação Jurisprudencial 270 da Seção Especializada de Dissídios Individuais 1, que previa a quitação exclusivamente quanto às parcelas e valores constantes do recibo. É, então, um dispositivo que representa o novo foco e estímulo normativo às negociações coletivas, ampliando suas possibilidades de flexibilização.

Por outro lado, o novo artigo 484-A traz o distrato ou rescisão bilateral de base individual. Pressupõe um acordo entre as partes da relação empregatícia, garantindo-se a diminuição do valor de algumas verbas com o término contratual.

---

<sup>88</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 461.

<sup>89</sup> MACHADO, Rafael Salles da Mata. **O aviso-prévio proporcional: ideias e perspectivas para uma interpretação constitucional do instituto e da Lei n. 12.506/11**. São Paulo: LTr, 2015, p. 105.

<sup>90</sup> FRANCO FILHO, Georgeton de Sousa. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 262.

<sup>91</sup> DIAS, Carlos Eduardo Oliveira et al. **Comentários à lei da reforma trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional**. São Paulo: LTr, 2018, p. 122-123.

Com tal previsão, regulamentou-se uma prática anteriormente considerada ilícita, já que configurava simulação.<sup>92</sup>

Sua ocorrência, nesses moldes, enseja uma redução por metade do aviso-prévio indenizado e da indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Ao mesmo tempo, por ser a vontade do empregado determinante para sua efetivação, não autoriza o ingresso no Programa de Seguro-Desemprego, e limita a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço a até 80% do valor dos depósitos.

Cumpra destacar que a lei não exige expressamente forma específica para sua concretização. Contudo, mesmo que se entenda, diante dessa lacuna, que é possível o distrato de forma verbal, o ônus de prova será do empregador.<sup>93</sup>

### 3.3 TÉRMINO CONTRATUAL POR ATO ILÍCITO DAS PARTES

Abordando-se, enquanto modalidade seguinte, o término contratual por ato ilícito de alguma das partes da relação de emprego, deve-se pressupor, para sua configuração, que uma delas (quando não ambas) praticou determinado ato que se caracteriza como justa causa ou falta grave (entendendo-as como expressões sinônimas por ausência de diferença substancial que justifique um tratamento diverso).<sup>94</sup>

Sendo imperiosa a sua definição, pode-se conceituar a justa causa como consistindo, sob um contrato de emprego, na “prática de ato doloso ou culposamente grave por uma das partes.”<sup>95</sup> As faltas que a ensejam estão taxativamente previstas na legislação brasileira (principalmente nos artigos 482 e 483 da CLT), e caso praticada pelo empregado, exige-se ainda que seja atual, que a punição, no caso de comportamento culposos, seja proporcional e que seu caráter

---

<sup>92</sup> YAMAKI, Renata Paschoalini. **Novos aspectos da extinção do contrato de trabalho após a Lei n. 13.467/2017**. In: Reforma trabalhista: reflexões e críticas. Coordenador: Nelson Mannrich. São Paulo: LTr, 2018, p. 132.

<sup>93</sup> DIAS, Carlos Eduardo Oliveira et al. **Comentários à lei da reforma trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional**. São Paulo: LTr, 2018, p. 123.

<sup>94</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. **A justa causa na rescisão do contrato de trabalho**. Rio de Janeiro, RJ: Revista do Trabalho, 1946, p. 33-37.

<sup>95</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed., atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017, p. 579.

seja determinante.<sup>96</sup> Por fim, enquanto requisito negativo, aponta-se o princípio do *non bis in idem*, ou seja, não pode haver uma dupla punição pela mesma falta.<sup>97</sup>

Subdivide-se, assim como na modalidade anterior, de acordo com um critério que focaliza em qual das partes praticou o ato faltoso. Sendo o empregado, tem-se a dispensa por justa causa. Tratando-se do empregador, conforma-se a rescisão indireta. Por último, caso ambos concorram na prática de faltas, ocorre a culpa recíproca. Para uma melhor compreensão acerca desse instituto, proceder-se-á a uma análise mais detalhada de cada uma dessas hipóteses.

### 3.3.1 Dispensa por justa causa

Tendo sido o empregado o autor do ato ilícito, a principal previsão pertinente às faltas que ensejam sua dispensa por justa causa é o artigo 482<sup>98</sup> da CLT. Em virtude da abertura de cada um dos seus incisos, cumpriu à doutrina e jurisprudência a delimitação do alcance de cada.

Entretanto, evitando-se um alongamento para além dos objetivos do presente trabalho, especialmente por existirem treze alíneas (algumas abrangendo mais de uma falta), além do próprio parágrafo único, cumpre focar apenas nas faltas cuja aplicação foi suprimida nos dias atuais, bem como na nova alínea trazida pela Lei n. 13.467/2017. Afinal, sendo o direito ao trabalho de suma relevância para a presente dissertação, o afastamento dessas condutas da posição de motivo justificador dessa

<sup>96</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 580.

<sup>97</sup> MORAES FILHO, Evaristo de. **A justa causa na rescisão do contrato de trabalho**. Rio de Janeiro, RJ: Revista do Trabalho, 1946, p. 80.

<sup>98</sup> “Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; l) prática constante de jogos de azar; m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional”. BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º 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: 02/07/2018.

ruptura contratual vem em direção a sua realização, enquanto que a adição de um novo levanta interesse quanto a sua pertinência ou não.

Sua alínea “f” aborda duas hipóteses de justa causa: a embriaguez habitual ou em serviço. Apesar de ainda subsistente, sua aplicação vem sendo afastada quando ligada à dependência química do trabalhador,<sup>99</sup> por esta levá-lo a necessitar de um tratamento médico, e não propriamente de uma punição no âmbito laboral.<sup>100</sup> Percebeu-se que a extinção contratual, nesse quadro, fomentaria muito antes um ataque desarrazoado a um indivíduo já fragilizado por um problema vinculado a sua saúde.

Em sentido semelhante, a prática constante de jogos de azar, tal como consta na alínea “l”, não vem sendo entendida como motivo justificador aplicável atualmente, desde que não gere óbices ao desempenho das atividades, já que não pode o empregador “imiscuir-se nas opções particulares de seus empregados, sob pena de grave violação do direito fundamental de ver preservadas a intimidade e a vida privada destes.”<sup>101</sup> Ou seja, ocorreu uma superação de entendimento bastante semelhante à anteriormente explanada.

Quanto aos atos atentatórios à segurança nacional, adicionado como parágrafo único do mencionado artigo pelo Decreto-Lei n. 3 de 27/01/1966, engendrou-se em razão da preocupação das Forças Armadas, após sua consolidação no poder em 1964, quanto a supostos “riscos que a subversão à ordem social, decorrentes da arregimentação dos trabalhadores em manifestações coletivas, acarretava à segurança nacional”, especialmente na atividade portuária.<sup>102</sup>

Por vários motivos, entrou em completo desuso em pouco tempo. Entre os principais, pode-se apontar sua desatualização histórica, a possibilidade de configuração de outras justas causas por condutas idênticas e mesmo o

---

<sup>99</sup> “**RECURSO DE REVISTA - JUSTA CAUSA - EMBRIAGUEZ.** A embriaguez habitual ou em serviço só constitui justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador quando o empregado não é portador de doença do alcoolismo, também chamada de síndrome de dependência do álcool. Recurso de revista conhecido e desprovido”. BRASIL. Tribunal Superior Do Trabalho. **Recurso de Revista: RR 200040-97.2004.5.19.0003.** Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Data de publicação: 18/04/2008, 1ª Turma. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1986289/recurso-de-revista-rr-2000409720045190003-200040-9720045190003?ref=serp>. Acesso em: 12/07/2018.

<sup>100</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 644.

<sup>101</sup> Ibid., p. 650.

<sup>102</sup> GIGLIO, Wagner Drdla. **Justa causa: teoria, prática e jurisprudência dos arts. 482 e 483 da CLT.** 3. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1992, 287-288.

desinteresse do empregador em sua aplicação, já que a prática não configura necessariamente infração contratual.<sup>103</sup>

Destacável também, nesse artigo, a inovação da Lei n. 13.467/2017, que consistiu na adição da alínea “m”, que trata da “perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.”<sup>104</sup>

Apesar de ser natural uma certa cautela a respeito da criação de novas hipóteses de dispensa por justa causa, em especial para se evitar uma indevida restrição ao âmbito de proteção do direito ao trabalho e uma consequente vulnerabilidade do trabalhador, o legislador procedeu com o cuidado devido no presente ponto. Restringiu sua aplicação a condutas dolosas do empregado, tornando perfeitamente razoável uma justa causa fundamentada em tal situação, já que inviabiliza a própria continuidade da prestação do trabalho.

Apesar de ser o artigo 482 o principal dispositivo do instituto, há ainda previsões específicas de justa causa do trabalhador espalhadas no ordenamento nacional. Na própria CLT, a título de exemplo, encontra-se a hipótese do artigo 158, *caput* e parágrafo único, vista por Melchíades Rodrigues Martins como enquadrável enquanto ato de indisciplina ou de insubordinação (artigo 482, h da CLT).<sup>105</sup>

Nela, é apontado como ato faltoso a recusa injustificada, por parte do empregado, à observância das instruções expedidas pelo empregador “quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes de trabalho ou doenças ocupacionais”, bem como em relação ao uso dos equipamentos de proteção individual (EPIs) fornecidos pela empresa.<sup>106</sup>

Semelhantemente, inclusive quanto a ser passível de enquadramento como insubordinação,<sup>107</sup> é a justa causa decorrente da recusa injustificada, por parte do ferroviário, na prestação de serviço extraordinário em caso de urgência ou acidente na linha férrea (artigo 240, parágrafo único da CLT).

Há ainda previsões diferenciadas destinadas ao motorista profissional, ao aprendiz e ao empregado doméstico, como também havia ao bancário, conforme

<sup>103</sup> GIGLIO, Wagner Drdla. **Justa causa: teoria, prática e jurisprudência dos arts. 482 e 483 da CLT**. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1992, p. 294-297.

<sup>104</sup> BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm). Acesso em: 02/07/2018.

<sup>105</sup> MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Justa causa: do empregado, do empregador, culpa recíproca**. São Paulo: LTr, 2010, p. 423.

<sup>106</sup> BRASIL, loc. cit.

<sup>107</sup> MARTINS, Melchíades Rodrigues, op. cit., p. 425.

anterior artigo 508 da CLT, revogado pela Lei n. 12.347.<sup>108</sup> Por força do Decreto n. 95.247/87, também é possível a aplicação da justa causa em razão da declaração falsa ou uso indevido do empregado relativo ao vale-transporte.<sup>109</sup>

Finalmente, quanto às consequências desse tipo de dispensa, fica o empregado com direito apenas ao saldo de salário do período (com possíveis acréscimos), ao décimo terceiro integral não recebido e às férias vencidas,<sup>110</sup> justamente por já ter adquirido o direito quanto a essas verbas.

### 3.3.2 Rescisão indireta

Também denominada como despedida indireta, justa causa do empregador ou rescisão forçada,<sup>111</sup> a rescisão indireta surge quando o ato ilícito é praticado pelo empregador, trazendo o artigo 483 da CLT<sup>112</sup> o rol de condutas que a ensejam.

Em linhas gerais, é um artigo com um evidente teor protetivo ao empregado, evitando que, em uma situação de abusos na relação empregatícia, só possua a opção de pedir demissão, sofrendo todas as limitações nas verbas rescisórias anteriormente esclarecidas.

Por serem raras as ocorrências de confissão do empregador quanto à prática da falta, costuma ser seguida por processo judicial, e nos casos em que o empregado se afasta imediatamente do emprego (sendo direito seu assim proceder,

<sup>108</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 1434-1437.

<sup>109</sup> FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Consolidação das Leis do Trabalho, 4: doutrina, jurisprudência predominante e procedimentos administrativos do contrato individual do trabalho, artigos 442 a 510**. São Paulo: LTr, 2009, p. 329.

<sup>110</sup> FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2018, p. 251.

<sup>111</sup> FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues, op. cit, p. 340.

<sup>112</sup> “Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. § 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. § 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. § 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo”. BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º 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: 02/07/2018.

findando a relação contratual), sujeita-se aos riscos da ação<sup>113</sup> (ou seja, caso a sentença culmine em uma improcedência, opera-se um pedido de demissão, a não ser que seja o empregado detentor de estabilidade, o que possibilitaria a readmissão).<sup>114</sup>

Optando por permanecer no emprego durante o curso da demanda judicial (existindo autorização para tanto no dispositivo legal quando decorrente de descumprimento das obrigações contratuais ou redução do trabalho por peça/tarefa), há a extinção contratual tão somente com a sentença.<sup>115</sup>

A vantagem de se utilizar dessa forma de extinção é que o empregado terá direito a todas as verbas rescisórias (inclusive aviso-prévio), operando-se como se houvesse sido despedido sem justa causa.

### 3.3.3 Culpa recíproca

Nessa modalidade de extinção contratual, ambas as partes concorrem para sua realização através da prática de faltas recíprocas.<sup>116</sup> Desse modo, aplica-se, no que couber, todo o exposto anteriormente para a dispensa com justa causa e a rescisão indireta, devendo sua ocorrência ser reconhecida em juízo.

A grande peculiaridade no presente caso é quanto às verbas rescisórias devidas em sua ocorrência. Pacificando a questão, a Súmula n. 14 do TST, em consonância com o artigo 484 da CLT, expõe que o empregado terá direito a 50% do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

Depreende-se, portanto, que o saldo de salário, as férias e décimo terceiro vencidos são pagos, por outro lado, de forma integral, enquanto que não há direito à percepção do seguro-desemprego.

## 3.4 OUTRAS FORMAS DE EXTINÇÃO CONTRATUAL

---

<sup>113</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 1261-1263.

<sup>114</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 1464.

<sup>115</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, op. cit, p. 1261-1263.

<sup>116</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed., atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017, p. 579.

No presente ponto, serão abordadas as principais e mais recorrentes formas de extinção contratual que não possuem perfeito encaixe dentro das anteriormente tratadas.

Em primeiro lugar, no caso de extinção decorrente de falência, o artigo 449 e respectivo parágrafo primeiro da CLT garantem ao empregado todos os direitos e indenizações, sendo constituídos como crédito privilegiado, até o limite de cento e cinquenta salários-mínimos (artigo 83, I da Lei n. 11.101/05).

Outra forma extinção contratual, prevista no artigo 485 da CLT, é a por cessação da atividade da empresa decorrente da morte do empregador pessoa física ou empresa individual, com o encerramento da atividade. Haverá o pagamento das verbas rescisórias como na dispensa sem justa causa, existindo uma certa controvérsia, contudo, acerca da indenização de 40% sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Prevalece que esta é devida, apesar da ausência de previsão expressa nesse sentido.<sup>117</sup>

Observação correlata à supracitada situação surge em análise do artigo 483, §2º do mesmo diploma: caso a morte seja de empregador constituído em empresa individual, poderá o empregado optar por extinguir o contrato de trabalho mesmo com a continuidade da atividade empresarial. Poderá sacar o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço sem os 40%, recebendo décimo terceiro e férias proporcionais mais seu respectivo terço; não precisará, todavia, conceder aviso-prévio.<sup>118</sup>

Destacável ainda que, em virtude da pessoalidade inerente à prestação do empregado, requisito da própria configuração da relação de emprego, sua morte também gera a extinção contratual.<sup>119</sup>

Importante abordar a extinção da empresa ou do estabelecimento por motivo de força maior, prevista no artigo 502 da CLT. Compreende-se como força maior, nos termos do artigo 501 da Consolidação, como “todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.”<sup>120</sup> Nesta hipótese, exige-se o pagamento de metade do que seria devido no caso de ruptura contratual sem justa causa.

---

<sup>117</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 1352-1353.

<sup>118</sup> Ibid.

<sup>119</sup> GOMES; Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1968, p. 322.

<sup>120</sup> BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º 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: 02/07/2018.

Diverso tratamento é dado quando a extinção do pacto empregatício vem a ocorrer em função de fato do príncipe. Como estabelecido no artigo 486 da CLT, caso decorrente de ato de autoridade municipal, estadual ou federal, ou de edição de lei ou resolução, a indenização fica a cargo do ente público responsável.

Já nos casos de nulidade contratual, vislumbra-se que, via de regra, na seara trabalhista, “o ato nulo produz efeitos até a data da decretação da nulidade.”<sup>121</sup> Contudo, importante diferenciação nesse contexto é a relativa ao trabalho ilícito e ao trabalho proibido, correlatos à nulidade quanto ao objeto do contrato.

O primeiro não produz qualquer efeito, justamente porque a atividade desenvolvida afronta lei penal, como no caso de um contrato para a prestação de trabalho no jogo do bicho (tendo sua nulidade afirmada inclusive pela Orientação Jurisprudencial 199 da Seção de Dissídios Individuais 1 do TST).

Todavia, na hipótese do segundo, há uma proibição legal de que o trabalho se desenvolva em determinados moldes, normalmente voltada para a proteção da saúde e segurança do trabalhador. Permite-se aqui a produção de certos efeitos, como no caso do trabalho do menor de 14 anos.<sup>122</sup> Nessa toada, conclui-se que os efeitos rescisórios variam aqui casuisticamente.

De outro modo, a aposentadoria compulsória do empregado vem prevista no artigo 51 da Lei n. 8.213/91, exigindo-se o requerimento do empregador, o cumprimento do período de carência do empregado e que este, caso homem, tenha completado setenta anos, e caso mulher, sessenta e cinco, recebendo a “indenização prevista na legislação trabalhista, considerada como data da rescisão do contrato a imediatamente anterior à do início da aposentadoria.”<sup>123</sup>

Entretanto, além de ser difícil sua efetiva ocorrência na prática, parte da doutrina questiona sua constitucionalidade por estabelecer uma discriminação indevida em relação aos empregados idosos e em relação aos que já tenham cumprido o supracitado período de carência.<sup>124</sup>

Por fim, quanto aos contratos por prazo determinado ou a termo, são exceção no ordenamento trabalhista, como justificado pela própria adoção da presente

---

<sup>121</sup> BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed., atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017, p. 345.

<sup>122</sup> *Ibid.*, p. 346-347.

<sup>123</sup> BRASIL. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm). Acesso em: 10/06/2018.

<sup>124</sup> MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015, p. 602-603.

classificação. Costumam ser extintos pelo decurso de seu prazo, mas isto pode ocorrer também de forma antecipada, o que leva, pelo teor dos artigos 479 e 480 e respectivos parágrafos da CLT, ao pagamento de indenização para a parte prejudicada.

Muito podendo se falar a respeito deste tipo de contrato, inclusive quanto a espécies previstas em legislações esparsas, será dispensado um maior aprofundamento por não haver considerável relevância prática em sua análise quando dentro de uma temática pertinente às dispensas plúrimas e coletivas.

#### **4 DISPENSAS PLÚRIMAS E COLETIVAS: O ANTES E O DEPOIS DA REFORMA TRABALHISTA**

Exposta a sistemática geral das extinções contratuais trabalhistas, abre-se caminho para a exploração do terreno das diferenciações entre as dispensas individuais, plúrimas e coletivas, especialmente através do estudo das repercussões da Reforma Trabalhista nesta direção.

Indispensável, para tanto, proceder de forma ampla, investigando-se o passado, que indica o porquê do presente, bem como as possíveis consequências das novidades legislativas no tema, já que o futuro, apesar de sempre incerto, fundamenta-se através daquilo que foi e vem sendo construído temporalmente.

Há ainda a necessidade de, com base em todas as proteções normativas destinadas ao trabalhador quando em face de efeitos maléficos da automação, tratar das possíveis recepções e interpretações das novidades legislativas apresentadas, até porque não podem ser as normas vistas de forma isolada, mas antes como partes de um todo harmônico.

Contudo, um pressuposto essencial para tanto é o devido esclarecimento do conceito de cada uma das dispensas supramencionadas, e é a isso que o próximo ponto do trabalho se destinará.

##### **4.1 CONCEITO DE DISPENSA INDIVIDUAL, PLÚRIMA E COLETIVA**

Desse modo, e antes de mais nada, viabilizando a própria interpretação do ordenamento nacional a respeito da questão, cumpre identificar a conceituação das dispensas individuais, plúrimas e coletivas.

Desnecessária aqui a realização de maiores aprofundamentos quanto ao tratamento dado pela legislação às dispensas individuais, tendo o assunto sido abordado em tópico próprio. Contudo, deve-se ter em mente que, para fins da posterior análise do artigo trazido pela Reforma Trabalhista, que equipara as dispensas plúrimas e coletivas à individual, quando correlacionado com os efeitos da automação, tratar-se-á propriamente da dispensa de trabalhadores individualmente considerados sem o instituto da justa causa.

Dispensas plúrimas, por sua vez, foram previstas para abranger o meio-termo entre as individuais e as coletivas. Envolve, desse modo, grupos pequenos de trabalhadores,<sup>125</sup> saindo da esfera individual, mas sem ter as grandes repercussões das dispensas coletivas.

Estas últimas, portanto, são as próprias dispensas massivas de trabalhadores,<sup>126</sup> que, sem dúvida, acabam se tornando a principal preocupação política e jurídica quando da sua ocorrência por seus efeitos se alastrarem com muita profundidade no seio social. Tornam-se, em decorrência disso, também o foco do presente trabalho, que não ignora, todavia, os efeitos da automação quanto às demais.

Em virtude dessa circunstância, e até mesmo por uma maior praticidade terminológica, será adotada a expressão “dispensa coletiva” de forma mais geral nos próximos pontos do texto, sem com isso olvidar possíveis pertinências do abordado também em relação à plúrima.

Efetuada a conceituação e realizada as devidas advertências, cumpre agora adentrar na análise do instituto, passando primeiro por seu histórico recente em solo brasileiro.

#### 4.2 O TRATAMENTO JURÍDICO DADO ÀS DISPENSAS PLÚRIMAS E COLETIVAS ANTES DA LEI N. 13.467/17

---

<sup>125</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 203.

<sup>126</sup> Ibid.

Não se vislumbrava, nacionalmente, a existência de normas abordando a “conceituação ou caracterização da despedida coletiva, tampouco de eventuais limites ou procedimentos a serem adotados para sua regularidade.”<sup>127</sup>

Duas portarias do Ministério do Trabalho (Portaria MTb n. 3.219/87 e MTPS/SNT n. 01/92), contudo, fizeram pequenos esforços para tirá-la de um total vazio regulamentar, estabelecendo ao mencionado órgão o papel de propor alternativas a essas dispensas e de fiscalização com sua eventual iminência ou mesmo efetiva realização.<sup>128</sup>

A lacuna legislativa possibilitava um duplo entendimento sobre a questão: ou que o silêncio seria eloquente, significando justamente que ela deveria receber “o mesmo tratamento destinado à dispensa individual”, ou ainda que, sendo “fatos distintos” que acarretam “efeitos diversos”, deveriam ter tratamento jurídico diferenciado.<sup>129</sup>

O caso paradigmático que gerou um posicionamento jurisprudencial mais conclusivo a respeito do debatido surgiu através de uma despedida maciça realizada pela Empresa Brasileira de Aeronáutica (EMBRAER), levando ao ajuizamento de dissídio coletivo por parte do sindicato dos trabalhadores.

Enquanto o Tribunal Regional da 15ª Região<sup>130</sup> entendeu que o referido empregador atuou de forma abusiva, por ausência de prévia negociação coletiva ou

---

<sup>127</sup> SOARES, Marcele Carine dos Praseres. **O dever de motivação na despedida coletiva**. São Paulo: LTr, 2016, p. 21.

<sup>128</sup> Ibid., p. 21-22.

<sup>129</sup> ROCHA, Cláudio Jannotti da. **A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 96-97.

<sup>130</sup> **“CRISE ECONÔMICA. DEMISSÃO EM MASSA. AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. ABUSIVIDADE. COMPENSAÇÃO FINANCEIRA. PERTINÊNCIA.** As demissões coletivas ou em massa relacionadas a uma causa objetiva da empresa, de ordem técnico-estrutural ou econômico-conjuntural, como a atual crise econômica internacional, não podem prescindir de um tratamento jurídico de proteção aos empregados, com maior amplitude do que se dá para as demissões individuais e sem justa causa, por ser esta insuficiente, ante a gravidade e o impacto socioeconômico do fato. Assim, governos, empresas e sindicatos devem ser criativos na construção de normas que criem mecanismos que, concreta e efetivamente, minimizem os efeitos da dispensa coletiva de trabalhadores pelas empresas. À míngua de legislação específica que preveja procedimento preventivo, o único caminho é a negociação coletiva prévia entre a empresa e os sindicatos profissionais. Submetido o fato à apreciação do Poder Judiciário, sopesando os interesses em jogo: liberdade de iniciativa e dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, cabe-lhe preferir decisão que preserve o equilíbrio de tais valores. Infelizmente não há no Brasil, a exemplo da União Europeia (Directiva nº 98/59), Argentina (Ley nº 24.013/91), Espanha (Ley del Estatuto de los Trabajadores, de 1995), França (Lei do Trabalho, de 1995), Itália (Lei nº 223/91), México (Ley Federal del Trabajo, de 1970, cf. texto vigente - última reforma foi publicada no DOF de 17.01.06) e Portugal (Código do Trabalho), legislação que crie procedimentos de escalonamento de demissões que levem em conta o tempo de serviço na empresa, a idade, os encargos familiares, ou aqueles em que a empresa necessite de autorização de autoridade, ou de um período de consultas aos sindicatos profissionais, podendo culminar com previsão de períodos de reciclagens, suspensão temporária dos

oferecimento de programa de demissão voluntária, a Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho,<sup>131</sup> em grau recursal, declarou as dispensas como

---

contratos, aviso prévio prolongado, indenizações, etc. No caso, a Embraer efetuou a demissão de 20% dos seus empregados, mais de 4.200 trabalhadores, sob o argumento de que a crise econômica mundial afetou diretamente suas atividades, porque totalmente dependentes do mercado internacional, especialmente dos Estados Unidos da América, matriz da atual crise. Na ausência de negociação prévia e diante do insucesso da conciliação, na fase judicial só resta a esta Eg. Corte, finalmente, decidir com fundamento no art. 4º da LICC e no art. 8º da CLT. Assim, com base na orientação dos princípios constitucionais expressos e implícitos, no Direito Comparado, a partir dos ensinamentos de Robert Alexy e Ronald Dworkin, Paulo Bonavides e outros acerca da força normativa dos princípios jurídicos, é razoável que se reconheça a abusividade da demissão coletiva, por ausência de negociação. Finalmente, não sobrevivendo mais no ordenamento jurídico a estabilidade no emprego, exceto as garantias provisórias, é inarredável que se atribua, com fundamento no art. 422 do CC - boa-fé objetiva - o direito a uma compensação financeira para cada demitido. Dissídio coletivo que se julga parcialmente procedente”. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Recurso Ordinário: RO 0030900-12.2009.5.15.000**. Relator: José Antônio Pancotti. DEJT: 30/03/2009, Seção de Dissídios Coletivos. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/175187634/trt-15-judiciario-25-01-2018-pg-444?ref=serp>. Acesso em: 12/07/2018.

<sup>131</sup> **“RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988.** A sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea - sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada - é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada. As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontrastável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que ‘a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores’. **DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS.** A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), tudo

válidas por ausência de previsão normativa específica em sentido contrário. Entretanto, utilizando principalmente argumentos principiológicos e convenções internacionais da OIT, estabeleceu que, “para ocasiões futuras, a negociação prévia com o Sindicato dos trabalhadores é *conditio sine qua non* para a validade das dispensas coletivas (ou em massa).”<sup>132</sup>

Doutrinariamente, essa procedimentalização da dispensa coletiva, por meio da exigência de negociação coletiva, é justificada com base no princípio da solidariedade,<sup>133</sup> enxergando-se nas entidades sindicais um elo de fortalecimento entre os trabalhadores, que, através da união engendrada, poderiam melhor tutelar os interesses em jogo.

O princípio da função social da empresa também é invocado em sua defesa, justamente por estabelecer, para esta, a necessidade de “orientar suas ações vislumbrando os efeitos que irão causar no ambiente socioeconômico em que está inserida.”<sup>134</sup> Evidentemente, são inegavelmente consideráveis tais efeitos quando da efetivação de dispensas coletivas.

Outro fundamento relevante é dado em função da necessidade de proteção aos direitos metaindividuais. Afinal, pondo-se em vista as consequências das dispensas coletivas em comparação às individuais, observa-se que uma possível violação desses direitos se coloca como um dos principais diferenciais entre elas. Para uma melhor visualização desse argumento, cabe dividir suas repercussões quanto às três espécies desses direitos: os direitos coletivos em sentido estrito, individuais homogêneos e difusos.

---

impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que ‘a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores’, observados os fundamentos supra. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial”. BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo: RODC 30900-12.2009.5.15.0000**. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Data de publicação: 04/09/2009, Seção de Dissídios Coletivos. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5353045/recurso-ordinario-em-dissidio-coletivo-rod-309001220095150000-30900-1220095150000?ref=serp>. Acesso em: 12/07/2018.

<sup>132</sup> PIRES, Eduardo Soto. **Demissões coletivas: lições para a sua regulamentação futura pelo sistema jurídico brasileiro: estudo do modelo regulatório espanhol**. São Paulo: LTr, 2012, p. 130-135.

<sup>133</sup> ZAVANELLA, Fabiano. **Dos direitos fundamentais na dispensa coletiva**. São Paulo: LTr, 2015, p. 35-40.

<sup>134</sup> MOTA, Paulo Henrique da. **Negociação coletiva de trabalho: função social da empresa e valorização do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2016, p. 137.

Tratando dos direitos coletivos em sentido estrito, sua definição é dada pelo Código de Defesa do Consumidor em seu artigo 81, parágrafo único, II. São direitos transindividuais de natureza indivisível, tendo como titular grupo, categoria ou classe de pessoas ligadas entre si ou com a parte contrária por uma relação jurídica base. Por as dispensas coletivas afetarem, em determinado lapso temporal, trabalhadores de mesma categoria ligados ao respectivo patrão por uma relação empregatícia, resta evidente o envolvimento dessa espécie de direitos.<sup>135</sup>

Na perspectiva dos direitos individuais homogêneos, conceituados em mesmo código, artigo e parágrafo, mas em seu inciso III, como sendo aqueles decorrentes de origem comum, também se constata a pertinência de sua defesa aqui porque na referida dispensa “o empregador atinge uma coletividade de trabalhadores em um determinado prazo, por meio de um único ato.”<sup>136</sup>

Finalizando essa análise com os direitos difusos, enxerga-se sua caracterização no inciso I do mesmo parágrafo único, apresentados como transindividuais, de natureza indivisível, de igual modo como os coletivos em sentido estrito, mas de titularidade de pessoas indeterminadas e ligadas por circunstâncias de fato. O encaixe de sua defesa é dado pelos reflexos da dispensa em massa na sociedade e nação, que pode desaguar na própria violação da função social da empresa anteriormente mencionada.<sup>137</sup>

Todavia, o entendimento do TST sem o suporte de uma previsão normativa específica também foi alvo de críticas, em defesa do princípio da legalidade (até porque as convenções da OIT ratificadas pelo Brasil e ainda vigentes não trazem expressamente as exigências expostas), bem como pela impossibilidade de vinculação *erga omnes* da decisão.<sup>138</sup>

Dentro dessa linha doutrinária, afirma-se que:

[...] a Justiça do Trabalho não se acha, apesar dos amplos poderes outorgados pelo art. 144 da CF/88, investida no poder normativo de disciplinar ou ordenar os pressupostos e os efeitos da terminação coletiva, no todo ou em parte, da relação de emprego, em decorrência de fatores econômicos, tecnológicos, estruturais ou

<sup>135</sup> ROCHA, Cláudio Jannotti da. **A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil**. São Paulo: LTr, 2017, p. 137.

<sup>136</sup> Ibid., p. 139.

<sup>137</sup> Ibid, p. 141.

<sup>138</sup> PIRES, Eduardo Soto. **Demissões coletivas: lições para a sua regulamentação futura pelo sistema jurídico brasileiro: estudo do modelo regulatório espanhol**. São Paulo: LTr, 2012, p. 134-137.

outros. Apenas, em nível individual, poderão ser analisados esses fatores para definição dos termos da indenização compensatória por ruptura da relação de emprego.<sup>139</sup>

Pontuam, portanto, uma exorbitação, por parte do Judiciário, dos limites de sua atuação, invadindo uma área que deveria ser, *a priori*, destinada à atuação do Poder Legislativo.

Em conexão a isso e em paralelo às investidas jurisprudenciais para dar solução à questão, também foram tentadas propostas no âmbito do Congresso Nacional. Destacam-se, entre as mais atuais, os Projetos de Lei n. 6.356/2005, 5.232/2009 e 5.353/2009, apresentados com o intuito de definir tema, o que geraria uma inegável maior segurança jurídica.

Estabeleciam qual seria o número de despedidas e lapso temporal de realização para a configuração da dispensa coletiva, a necessidade de motivação e/ou autorização, o procedimento a ser adotado, critérios para escolha dos eventuais afetados e entre outros aspectos.<sup>140</sup>

Contudo, tendo feito opção expressa quanto ao instituto, prevaleceu a posição adotada pela Reforma Trabalhista, que adotou a equiparação entre esses diferentes tipos de dispensas. Sendo impreterível para os fins da dissertação sua análise pormenorizada, será feita em sequência.

#### 4.3 MUDANÇAS IMPLEMENTADAS PELA LEI N. 13.467/17

Em inédita regulamentação legislativa, foi criado o artigo 477-A da CLT pela Lei n. 13.467/17, que afirma:

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.<sup>141</sup>

<sup>139</sup> BATALHA, Wilson de Souza Campos; NETTO; Sílvia Marina L. Batalha de Rodrigues. **Rescisão contratual trabalhista: despedida arbitrária individual/coletiva: a rescisão contratual em face da CF/88**. São Paulo: LTr, 1997, p. 151.

<sup>140</sup> SOARES, Marcele Carine dos Praseres. **O dever de motivação na despedida coletiva**. São Paulo: LTr, 2016, p. 35-36.

<sup>141</sup> BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm). Acesso em: 02/07/2018.

Buscou-se encerrar, com essa previsão, o controvertido debate jurisprudencial e doutrinário vigente, o que se observa claramente com o nível de detalhamento estabelecido no artigo. Não se limita a equiparar as dispensas, mas ainda explicita as principais consequências advindas disso: a desnecessidade de prévia autorização sindical e de negociações coletivas para sua efetivação. Rompe completamente, de tal modo, com uma das correntes de pensamento acima relatadas.

Logo, vem no sentido de consagrar a dispensa como um direito potestativo do empregador, restringindo-se para um número ainda menor as hipóteses onde são estabelecidos requisitos especiais para seu exercício válido. Independentemente do número de trabalhadores a serem despedidos, desde que não sejam detentores de garantias provisórias específicas, o único obstáculo para a concretização desse ato passa a se resumir ao pagamento das verbas rescisórias, principalmente a indenização de 40% do FGTS e o aviso-prévio devidos na dispensa sem justa causa.

Em uma análise desta norma por outro aspecto, percebe-se que, trazendo três distintas modalidades de dispensa em seu corpo com base na quantidade de trabalhadores afetados, a caracterização de cada uma, entretanto, transita por limites variáveis, já que fruto de distintas opções políticas. Não há critérios verdadeiramente objetivos que estabeleçam, por exemplo, a partir de quantos trabalhadores uma dispensa deixa de ser plúrima e passa a ser coletiva, exigindo-se, pois, uma definição legal para qualquer afirmação no campo.

Apesar de ter a Reforma Trabalhista estabelecido um marco legislativo, não procedeu a uma fixação que possa estabelecer uma verdadeira delimitação entre cada dispensa. Nota-se, contudo, que essa ausência de definição no tema pelo legislador pátrio aparenta vir justamente em direção a seu objetivo: sendo todas igualadas, tornam-se irrelevante tais critérios de diferenciação.

Por último, o próprio artigo 477-A pode ser visto mesmo como dispensável em virtude de outra inovação da Lei n. 13.467/17: o parágrafo segundo do artigo 8º. Nele, é proibida a criação de obrigações que não estejam legalmente previstas por meio de enunciados de jurisprudência dos tribunais trabalhistas.

Sendo a obrigação de realizar prévia negociação coletiva para efetivar dispensas em massa criada de forma ainda mais precária, porque sequer sustentada por enunciado de jurisprudência, não poderia perdurar diante dessa

estipulação. Lembra-se ainda que, como anteriormente tratado, era um requisito contestado doutrinariamente por fundamentos semelhantes mesmo antes de concretizada a nova previsão.

Logo, conclui-se que a Lei n. 13.467/17 trouxe, muito antes de uma adição de regramento, a fixação de uma já anteriormente possível interpretação do ordenamento trabalhista, mas que vinha sendo preterida pelo Tribunal Superior do Trabalho.

#### 4.4 CONFLITOS IMINENTES

Desvenda-se, com a exposição dessa inovação, a possibilidade de consideráveis conflitos em virtude das demais normas pertinentes espalhadas pelo ordenamento jurídico brasileiro.

Em função disso, apesar de ter o regramento sido instituído para pacificar o debate, há ainda um longo percurso para que isso de fato ocorra, justamente por haver até mesmo riscos quanto ao seu próprio afastamento.

Assim, cabe primeiramente fazer, através do ponto seguinte, um esclarecimento inicial a respeito do conflito entre o artigo 477-A e todo o vasto conjunto de proteções analisados ao longo do trabalho, para a partir disso abordar o argumento principal dentro desse embate.

##### **4.4.1 Automação e direitos fundamentais correlatos x dispensas plúrimas e coletivas**

Optando-se pela equiparação, criou-se um ambiente favorável para um conflito entre direitos que será, com as futuras dispensas plúrimas e coletivas, facilmente perceptível: o confronto entre esse ampliado direito potestativo patronal de dispensa com os direitos fundamentais e proteções constitucionais do trabalhador em correlação com a manutenção e garantia do seu emprego frente aos riscos ensejados pela automação.

Entre esses últimos, enquadram-se, principalmente: a proteção em face da automação, a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa e o direito fundamental ao trabalho em toda a sua amplitude.

Poderia se vislumbrar, primeiramente, uma possível aplicação da proporcionalidade<sup>142</sup> com o intuito de se obter uma resposta para essa contenda agora suscitada. Contudo, como a Reforma Trabalhista estabeleceu propriamente uma regra acerca da questão, há um entrave para se proceder desse modo, porque “se uma regra vale, então, deve se fazer exatamente aquilo que ela exige; nem mais, nem menos. Regras contêm, portanto, determinações no âmbito daquilo que é fática e juridicamente possível.”<sup>143</sup>

Desse modo, para a prevalência das tratadas proteções e direitos, a regra apresentada teria que ser considerada inválida. No caso sob análise, isto poderia ocorrer com uma eventual declaração de inconstitucionalidade, o que exige um estudo por ângulos diferenciados. É, sob o prisma desse caminho, que será conduzido o próximo ponto do trabalho.

#### 4.4.2 Uma possível inconstitucionalidade?

Tendo a Reforma Trabalhista realizado consideráveis modificações normativas, e sendo ainda relativamente recente sua implementação, há ainda bastante insegurança a respeito de quais dispositivos serão mantidos em posteriores análises, em controle de constitucionalidade, pelo Supremo Tribunal Federal, e mesmo em controle difuso pelos demais tribunais.

Não havendo ainda posicionamento definitivo a respeito do estudado artigo 477-A, resta levantar quais são os fundamentos que ameaçam uma possível declaração de inconstitucionalidade.

Deve-se frisar, todavia, que é papel do Judiciário fixar a questão, cabendo a ele a palavra final a respeito da controvérsia, não sendo tecnicamente adequado que a presente tese conclua acerca da existência ou não de alegadas inconstitucionalidades. Esclarecedora, quanto a esse ponto, é a lição de Hans Kelsen:

A afirmação de que uma lei válida é “contrária à Constituição” (anticonstitucional) é uma *contradictio inadjecto*; pois uma lei somente pode ser válida com fundamento na Constituição. Quando se tem fundamento para aceitar a validade de uma lei, o fundamento da sua validade tem de residir na Constituição. De uma lei inválida

<sup>142</sup> ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução: Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2015, p. 116-120.

<sup>143</sup> *Ibid.*, p. 91.

não se pode, porém, afirmar que ela é contrária à Constituição, pois uma lei inválida não é sequer uma lei, porque não é juridicamente existente e, portanto, não é possível acerca dela qualquer afirmação jurídica. Se a afirmação, corrente na jurisprudência tradicional, de que uma lei é inconstitucional há de ter um sentido jurídico possível, não pode ser tomada ao pé da letra. O seu significado apenas pode ser o de que a lei em questão, de acordo com a Constituição, pode ser revogada não só pelo processo usual, quer dizer, por uma outra lei, segundo o princípio *lex posterior derogat priori*, mas também através de um processo especial, previsto pela Constituição. Enquanto, porém, não for revogada, tem de ser considerada como válida; e, enquanto for válida, não pode ser inconstitucional.<sup>144</sup>

Adotando-se o posicionamento do jurista de Praga, e reconhecendo as exigências científicas desta dissertação, tem-se que “a interpretação científica é pura determinação cognoscitiva do sentido das normas jurídicas. Diferentemente da interpretação feita pelos órgãos jurídicos, ela não é criação jurídica.”<sup>145</sup> Logo, o presente trabalho evita adotar uma função jurídico-política, apontando tão somente as possibilidades vislumbradas quando diante do ordenamento pátrio.

Com isso em vista, de início, cumpre apontar um posicionamento relevante que remete ao debate a respeito do artigo 7º, incisos I e XXVII da Constituição Federal. Como indicado, estas normas de eficácia limitada não tiveram sua regulamentação efetuada pelo legislador infraconstitucional.

Tratam-se, especificamente, de normas programáticas, cuja definição pode ser resumida da seguinte forma:

Podemos conceber como programáticas aquelas normas constitucionais através das quais o constituinte, em vez de regular, direta e imediatamente, determinados interesses, limitou-se a traçar-lhes os princípios para serem cumpridos por seus órgãos (legislativos, executivos, jurisdicionais e administrativos), como programas das respectivas atividades, visando à realização dos fins sociais do Estado.<sup>146</sup>

Deve-se pontuar, nesses termos, que são normas dotadas de eficácia. Possuem “a função de condicionamento da atividade do legislador ordinário, mas também da administração e da jurisdição, cujos atos não de respeitar os princípios

---

<sup>144</sup> KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. Tradução: João Baptista Machado. 6ª ed. - São Paulo: Martins Fontes, 1998, p. 188-189.

<sup>145</sup> *Ibid.*, p. 250.

<sup>146</sup> SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 8. ed. Malheiros Editores: São Paulo, 2012, p. 135.

nelas consagrados.”<sup>147</sup> Tem o condão inclusive de tornar inconstitucionais atos ou leis que eventualmente as ferirem, e “constituem sentido teleológico para a interpretação, integração e aplicação das normas jurídicas.”<sup>148</sup>

Então é justamente por, em sentido contrário ao comando da Carta Magna, enfraquecer a proteção destinada à relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, como também àquela destinada aos efeitos maléficos da automação, que o artigo 477-A da CLT, ao afastar um entendimento formado de acordo com a última função acima exposta das normas programáticas, pode vir a ser declarado inconstitucional.

Igualmente, aponta-se que, por o artigo 7º, I exigir lei complementar para regulamentar o assunto, e tratando a Lei Ordinária n. 13.467/17, no supramencionado artigo, de ponto associado justamente à dispensa arbitrária ou sem justa causa, haveria um outro desrespeito à Constituição.<sup>149</sup>

No atinente ao direito fundamental ao trabalho, lembra-se que pode ocorrer uma violação em suas dimensões enquanto direito à proteção, à organização e ao procedimento. Até porque, muito antes de uma atuação positiva do Estado para sua garantia e proteção contra atos de terceiro, ou mesmo para a criação dos meios para seu alcance, estaria ele agindo em sentido totalmente inverso, enfraquecendo seu âmbito de proteção e retirando a procedimentalização criada jurisprudencialmente para a concretização da dispensa coletiva.

Além desse conflito, princípios constitucionais mais amplos são de mesmo modo levantados para a defesa dessa tese de possível inconstitucionalidade. Entre eles, destacam-se os da centralidade da pessoa humana na ordem socioeconômica e jurídica, do bem-estar individual e social, da valorização do trabalho e emprego, da subordinação da propriedade à sua função social e entre outros.<sup>150</sup>

A própria dignidade da pessoa humana, fundamento da República, possui encaixe nesse rol. Como não são objetos, mas sim seres dotados de dignidade,<sup>151</sup> não poderiam ser os trabalhadores simplesmente descartados em uma busca

---

<sup>147</sup> SILVA, José Afonso da. **Aplicabilidade das normas constitucionais**. 8. ed. Malheiros Editores: São Paulo, 2012, p. 155.

<sup>148</sup> Ibid., p. 160.

<sup>149</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 1330.

<sup>150</sup> Id. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 203-205.

<sup>151</sup> KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução: Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2007, p. 77.

desenfreada pela maximização da eficiência em prol dos objetivos empresariais, havendo então uma possível incompatibilidade entre este princípio e a facilitação das dispensas engendrada.

Um outro princípio aplicável dentro dessa linha de pensamento, que é adotado por uma parte da doutrina, é o denominado princípio do não retrocesso social. Isso decorre por ele informar que, quanto aos direitos sociais e econômicos, “uma vez obtido um determinado grau de realização, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjetivo”, limitando uma reversibilidade desses direitos adquiridos.<sup>152</sup>

Ele estaria especialmente visível no *caput* do artigo 7º da Constituição, que, para informar que seu rol de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais é meramente exemplificativo, aponta a existência “de outros que visem à melhoria de sua condição social”,<sup>153</sup> podendo levar a uma interpretação de um dever de uma progressão desses direitos, que tornaria indevido o retrocesso.

Contudo, é um princípio controverso, principalmente por poder representar um engessamento nas inovações legislativas, que nem sempre são capazes de manter determinados graus anteriormente consolidados na garantia de direitos. A possibilidade desse retrocesso seria, de acordo com esse pensamento contestatório, típica da democracia, que pressupõe o contínuo cenário de sempre se poder proceder a alterações políticas de entendimento. Afinal, todo direito tem um custo mínimo, seja ele tangível ou não, principalmente quando se trata de direitos sociais.

De outro lado, tendo a novidade legal meramente fixado entendimento que parte da doutrina e jurisprudência já acreditava ser extraível diretamente do ordenamento jurídico tal como ele anteriormente se encontrava, é possível que se conteste que não ocorreu efetivamente real criação jurídica, mas apenas se reforçou um quadro já existente em defesa da ordem jurídica diante de incursões indevidas do Judiciário.

De todo o exposto, depreende-se que efetivamente há muita incerteza acerca do futuro dessa previsão normativa, sendo inviável a realização de uma previsão

---

<sup>152</sup> CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Edições Almedina, 2003, p. 338-339.

<sup>153</sup> BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 20/07/2018.

certeira acerca daquilo que o tempo reservará para essa contenda de posicionamentos jurídicos.

#### 4.5 ALTERNATIVAS NORMATIVAS: PLANOS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA/INCENTIVADA, “LAY OFF”, REDUÇÃO DE JORNADA E FÉRIAS COLETIVAS

Mesmo não havendo efetiva exigibilidade jurídica de que assim proceda, o empregador possui algumas opções menos drásticas ou danosas que a dispensa sem justa causa quando diante de inovações tecnológicas que afetem a necessidade de manutenção do seu atual quadro de funcionários.

Obviamente, importa esclarecer esses possíveis caminhos justamente pela possibilidade de se configurar como uma solução vantajosa para ambas as partes da relação empregatícia. Inquestionável que, para o patronato, a manutenção de trabalhadores com experiência na empresa, familiarizados com a disciplina e regramentos internos, bem como com a própria dinâmica laboral se apresenta como uma vantagem considerável, desde que através da adoção de medidas que se apresentem como adequadas às novas circunstâncias. Quando isso não for possível, uma dispensa mais humanizada, com a concorrência da aceitação de possíveis interessados, certamente contribuiria para sua reputação, mesmo que como um ganho intangível.

E, do lado obreiro, sem dúvida que terá como mais interessante para si uma manutenção em um ambiente onde já se encontra acostumado, sem um fim abrupto da totalidade de sua remuneração, fonte de sua subsistência, ou, pelo menos, o recebimento de vantagens pecuniárias por seu desligamento para além daquelas da mera despedida sem justa causa.

Partindo-se à análise dessas possibilidades normativas, em primeiro lugar, sendo de fato inviável a permanência do empregado, há a alternativa de oferecimento de Planos de Demissão Voluntária ou Incentivada. Apesar de a CLT tratar escassamente do assunto, apenas se reportando aos efeitos da quitação quando previstos em negociação coletiva, podem ser, em síntese, conceituados como um incentivo ao desligamento de trabalhadores através da oferta de “direitos

mais amplos do que os previstos em lei, mediante o pagamento, além dos valores devidos por lei, de uma indenização.”<sup>154</sup>

Como dito, apesar de não realmente evitar um desligamento, ao menos traz mais benefícios ao trabalhador, podendo ser de grande valia também para a empresa por ser uma forma mais adequada de proceder a esse ato sem um desgaste da própria imagem.

Outra medida possível, conhecida como “Lay off”, vem prevista na CLT através do artigo 476-A e respectivos parágrafos. Consiste em uma suspensão do contrato de emprego, por meio de acordo ou convenção coletiva, destinada à qualificação profissional do trabalhador, com a bolsa para tanto sendo concedida pelo Fundo de Amparo ao Trabalho (FAT). É exigida, para sua efetivação, a concordância formal do empregado.

Estabelece ainda uma restrição à despedida desse trabalhador tanto no período da suspensão, quanto nos três meses posteriores ao seu retorno. Ocorrendo, além dos pagamentos próprios da despedida, deverá o empregador arcar com multa estabelecida no instrumento negocial coletivo, com mínimo legal estabelecido em cem por cento do valor da sua última remuneração mensal.

Apresenta-se bastante apropriada para a situação por permitir um aprimoramento do empregado no transcurso do lapso temporal estabelecido,<sup>155</sup> permitindo sua preparação para lidar com funções diferenciadas decorrentes das mudanças tecnológicas adotadas. É uma norma que está perfeitamente de acordo, como discutido, com a concepção do direito fundamental ao trabalho enquanto direito à prestação em sentido estrito, justamente por ela possuir vínculo direto com a garantia da educação.

Há também a possibilidade de, através de negociações coletivas, reduzir-se a jornada e salário dos empregados de forma proporcional, nos termos do artigo 7º, VI da Constituição e do artigo 611-A, I da CLT. É, sem dúvidas, uma medida que causa um dano considerável ao trabalhador, mas, em situações extremas, pode ser muito mais adequada que o mero desemprego.

---

<sup>154</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 1244.

<sup>155</sup> Em regra, entre dois a cinco meses, podendo ultrapassar esse período apenas através da concordância do afetado e previsão em negociação coletiva, com o pagamento da bolsa passando a ser efetuado pela empresa.

Isto também podia ser firmado através do Programa Seguro-Emprego (anteriormente denominado Programa de Proteção ao Emprego), contudo, como seu prazo para adesão perante o Ministério do Trabalho expirou em 31 de dezembro de 2017 (artigo 2º, §1º da Lei n. 13.189/2015), e como o próprio programa como um todo irá se extinguir em 31 de dezembro de 2018 (artigo 11 da mesma lei), um aprofundamento do debate perde a razão de ser aqui. A prevalência de negociações coletivas sobre a lei quanto à adesão a esse programa (artigo 611-A, IV da CLT) não pode abranger tributos e outros créditos de terceiros (artigo 611-B, XXIX da CLT), o que leva a uma limitação considerável mesmo que se adote uma interpretação que possibilite a adesão posteriormente ao prazo citado, especialmente no tocante às previsões do instituto relativas a pagamentos feitos através do Fundo de Amparo ao Trabalho (FAT). Logo, acaba sendo praticamente englobado pela regra geral acima exposta, até pela ampla criatividade inerente às negociações coletivas.

O enquadramento desse tipo de medida para os casos em que as dispensas são decorrentes da automação resta evidenciado quando se percebe que, muitas vezes, os impactos tecnológicos diminuem o tempo necessário para a obtenção dos resultados empresariais, tornando dispensável a manutenção do trabalhador pelo mesmo lapso temporal. É possível também que diminua a própria necessidade da anterior quantidade de trabalhadores na mesma função, podendo a redução de jornada de cada um ensejar um revezamento que torne evitável a dispensa ou, pelo menos, que esta se dê nas mesmas proporções em que ocorreria sem uma adoção desse tipo de medida.

Fortalecendo essa opção, a Reforma Trabalhista trouxe a obrigação de que, caso pactuada a redução de salário ou jornada, deve haver previsão destinada à proteção dos trabalhadores afetados em face da dispensa imotivada enquanto durar a vigência do instrumento coletivo, conforme parágrafo terceiro do novo artigo 611-A da CLT.

Uma última alternativa é a concessão de férias coletivas. Todavia, apesar de bastante oportuna para dispensas coletivas no geral, especialmente quando há uma dificuldade momentânea de escoamento da produção,<sup>156</sup> não são tão facilmente utilizáveis quando o risco da dispensa é motivado pela automação. Sendo este um

---

<sup>156</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 1247.

fenômeno que não costuma ter efeitos meramente temporários, resta pouco aplicável a presente opção nesta hipótese.

#### 4.6 REDIRECIONAMENTO DO PAPEL SINDICAL: ACORDOS E CONVENÇÕES COLETIVAS COMO ABRIGO DIANTE DA DISPENSA

Expostas as medidas acima, com uma considerável parte possuindo mesmo uma exigência de negociações coletivas prévias, resta apontar como alternativa um uso destas diretamente para refrear ou minimizar os efeitos das dispensas coletivas realizadas em decorrência dos efeitos da automação.

A título de contextualização, assinala-se que o surgimento dessas negociações, que nada mais são que tratativas coletivas a respeito das condições de trabalho, localiza-se propriamente na época contemporânea, com “a produção em massa, a aparição das grandes fábricas, o fortalecimento da organização sindical”, apesar de ter a história conhecimento de outros institutos semelhantes anteriormente a esse momento.<sup>157</sup>

Mais especificamente, e a nível global, foram originadas no contexto inicial do Estado Liberal, como forma de dar corpo a uma regulamentação mínima das relações trabalhistas, especialmente por se encontrarem os empregados diante da ausência de normatização jurídica heterônoma suficiente.<sup>158</sup>

Elevam-se como um dos mais importantes meios de proteção dos trabalhadores através de suas entidades sindicais, principalmente em função da dificuldade de empregados isolados conseguirem estabelecer justas negociações com o empresariado quando, em regra, encontram-se em latente dependência econômica.

Dão, portanto, um caráter verdadeiramente bilateral às estipulações entre trabalhadores e empregadores, em uma negociação com uma maior igualdade de forças entre estes respectivos polos.<sup>159</sup>

Na atualidade, o ordenamento brasileiro subdivide as negociações coletivas em duas distintas espécies: a convenção coletiva, cuja ocorrência, de acordo com a CLT, é dada entre dois ou mais sindicatos representativos das categorias

---

<sup>157</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 1178.

<sup>158</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed., São Paulo: Atlas, 2015, p. 890.

<sup>159</sup> GOMES, Orlando. **A convenção coletiva de trabalho**. Salvador: Gráfica Popular, 1936, p. 31.

econômicas e profissionais; e o acordo coletivo, de aplicação restrita ao âmbito das empresas acordantes.

Inaugurada na ordem jurídica nacional através do Decreto n. 21.761/1932, a convenção coletiva é um instituto mais antigo, sendo que, à época, englobava o conceito do acordo coletivo, já que era caracterizada enquanto um ajuste trabalhista “concluído entre um ou vários empregadores e seus empregados, ou entre sindicatos ou qualquer outro agrupamento de empregadores e sindicatos, ou qualquer outro agrupamento de empregados.”<sup>160</sup>

Pouco tempo depois, tomou dimensões constitucionais, com a Carta Maior de 1934, em seu artigo 121, §1º, j, estabelecendo ser devido o seu reconhecimento por parte da legislação trabalhista.

Por outro lado, a existência autônoma dos acordos coletivos apenas viria a se consolidar décadas mais tarde, já durante o regime militar, com a elaboração do Decreto-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967.

Tendo historicamente prevalecido, entre esses dois institutos correlatos, o princípio da norma mais favorável, ou seja, em caso de conflito entre ambos, aplicava-se aquele que fosse mais vantajoso ao trabalhador, recentemente, e enquanto outra mudança radical da Lei n. 13.467/2017, o artigo 620 da CLT passou a estabelecer que os acordos coletivos sempre irão prevalecer em face das convenções coletivas.

Considerando que, no atual contexto normativo, não foram adotados quaisquer critérios diferenciadores entre as dispensas individuais, plúrimas e coletivas, restaura-se, de certo modo, nesse ponto, a necessidade primordial que guiou a criação das próprias negociações coletivas: a regulamentação de determinados aspectos da relação laboral diante da insuficiência normativa.

Para tanto, e diante desse fortalecimento legislativo concedido aos acordos coletivos, bem como em função da sua capacidade de melhor atender e se adequar às necessidades particulares de cada núcleo laboral, constata-se que se apresentam como meio mais adequado para negociações do gênero. Não obstante, nada impede que convenções coletivas sejam firmadas nessa linha, até por serem

---

<sup>160</sup> BRASIL. **Decreto n. 21.761, de 23 de agosto de 1932.** Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21761-23-agosto-1932-526768-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 22/06/2018.

os efeitos maléficos da automação uma preocupação geralmente sentida de forma uniforme por todos que integram dada categoria profissional.

Certamente, mesmo por ser característica natural da própria negociação, há um amplo espectro criativo para a adoção dos mais diversos critérios no âmbito. Esse espaço negocial poderia até mesmo estabelecer uma obrigatoriedade de adoção das medidas descritas no subtópico acima, e só com a comprovação de sua insuficiência ser permitida a concretização da dispensa em massa, tirando-as do campo da mera opção empresarial e dando-lhes efetiva exigibilidade jurídica. Assim, tornar-se-iam ferramentas que obrigariam, ao menos, uma considerável mitigação do número de dispensas ensejadas, quando não uma barreira para impedi-las por completo.

Sustenta-se também a possibilidade de adoção, em sede de acordos e convenções coletivas, das normas da Convenção n. 158 da OIT, inclusive com uma possível intervenção da Justiça do Trabalho através de sentença normativa caso essas negociações fracassem.<sup>161</sup> Tal possibilidade é de especial valia em virtude da abrangência dessa norma internacional no tocante ao tema, como pontuado anteriormente.

Por fim, como demonstração da pertinência e factibilidade dessa proposta, nota-se a real existência de negociações coletivas na área. De fato, internacionalmente se encontram mais casos exemplificativos, especialmente no continente europeu.<sup>162</sup>

Contudo, não se pode afirmar que são desconhecidos no Brasil. Empresas como a PETROBRÁS, o Banco do Brasil S/A, o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social e o Banco do Estado de São Paulo já firmaram acordos coletivos pertinentes ao debate,<sup>163</sup> e, com um crescente impacto tecnológico nas relações de emprego, bem como com a falta de proteção específica normativa, juntamente com um estímulo legislativo às negociações coletivas, há uma tendência natural de proliferação de tratativas do gênero.

---

<sup>161</sup> BATALHA, Wilson de Souza Campos; NETTO; Sílvia Marina L. Batalha de Rodrigues. **Rescisão contratual trabalhista: despedida arbitrária individual/coletiva: a rescisão contratual em face da CF/88**. São Paulo: LTr, 1997, p. 153.

<sup>162</sup> SILVA. Elias Noberto da. **A automação e os trabalhadores**. São Paulo: LTr, 1996, p. 80-83.

<sup>163</sup> Ibid., p. 83-86

## 5 CONCLUSÃO

Observou-se que, mesmo diante de mudanças destacáveis, o ordenamento nacional mantém opções protetivas destinadas ao trabalhador quando diante dos efeitos maléficos da automação. Obviamente, muitos dos caminhos apontados dependem de como se dará a interpretação normativa nos próximos anos, e por isso mesmo foram destacadas quais posições conflitantes podem eventualmente prevalecer. Sendo o florescimento tecnológico uma tendência mundial, junto com todos os seus efeitos resultantes, pode-se estimar que uma definição da questão não deve tardar.

Ao mesmo tempo, apesar de existentes, tais opções podem ainda vir a ser alargadas em função de pendências legislativas quanto às exigências constitucionais apontadas. Esta morosidade do Congresso Nacional acaba estimulada em virtude de ser o Brasil um país que ainda não sentiu em seu pleno vigor os efeitos adversos da automação. Contudo, como dito, é provável que estes sejam sentidos de forma mais evidente em um futuro relativamente próximo.

Atualmente, vislumbra-se que uma devida proteção das categorias profissionais dependerá, em grande parte, das respectivas entidades sindicais. Tendo seu poder negocial fortemente ampliado através da Reforma Trabalhista, poderão desempenhar um papel de destaque na busca por soluções viáveis, especialmente pela escassez legislativa.

Inclusive, mesmo as previsões normativas correlacionadas que não sofreram mudanças recentes em seu conteúdo são, em sua grande maioria, dependentes de prévia negociação coletiva, o que reforça o argumento levantado.

O Judiciário, por sua vez, também pode vir a ser determinante através de quais posicionamentos venha a adotar diante de novos conflitos do gênero. Todavia, caso entendidas como constitucionais as principais inovações da Reforma Trabalhista abordadas, terá um espaço de atuação extremamente reduzido, principalmente diante da incontestável clareza das restrições impostas pelos artigos 8º, §2º e 477-A da CLT.

Adotado este último caminho, aumentará a pressão para que o Poder Legislativo corresponda às expectativas constitucionais, seja modificando o novo posicionamento normativo, seja adotando outros tipos de medida capazes de proteger os trabalhadores.

A tese de inconstitucionalidade, de outro lado, vem sustentada, principalmente, em argumentos principiológicos, proteções constitucionais específicas pertinentes e em uma possível necessidade de lei complementar para regulamentar a questão.

Deve-se frisar, contudo, que independentemente de qual caminho venha a ser trilhado para contrabalancear os interesses em jogo, não deverá criar indevidos bloqueios aos avanços tecnológicos em si, até por não serem essencialmente danosos.

Há que se buscar, em verdade, sua aplicação condicionada a medidas justas e adequadas, evitando-se uma prolongação do atraso do desenvolvimento nacional por restrições às inovações, sob pena de voltar a se combater o desemprego com a destruição das máquinas.

## REFERÊNCIAS

- AGUILERA, Andrés; BARRERA, María Gabriela Ramos. **Technological Unemployment: an approximation to the Latin American Case**. AD-minister, Medellín, n. 29, jul/dez. 2016. Disponível em: <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/3281/3179>. Acesso em: 15/05/2018.
- ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução: Virgílio Afonso da Silva. 2. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2015.
- ALMEIDA, Renato Rúa de. **Proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa**. In: Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho. Ano XIX. n. 19. Conteúdo: Proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa e outros estudos. São Paulo: LTr, 2011
- ASIMOV, Isaac. **Eu, robô**. Tradução: Aline Storto Pereira. 1. ed. São Paulo: Aleph, 2014.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed., atual. por Jessé Claudio Franco de Alencar. São Paulo: LTr, 2017.
- BARROS, Ana Cirne Paes de. **Uber: O Consumo Colaborativo e as Lógicas do Mercado**. In: Anais do 5º Encontro de GTs do Comunicon, São Paulo, 2015. Disponível em: [http://anaiscomunicon2015.espm.br/GTs/GT5/24\\_GT5\\_BARROS.pdf](http://anaiscomunicon2015.espm.br/GTs/GT5/24_GT5_BARROS.pdf). Acesso em: 10/05/2018.
- BARROS, Cassio Mesquita. **Os descaminhos da Convenção n. 158 da OIT no Brasil**. In: Direito internacional do trabalho: o estado da arte sobre a aplicação das convenções internacionais da OIT no Brasil. Organizadores: Georgenor de Sousa Franco Filho, Valerio de Oliveira Mazzuoli. São Paulo: LTr, 2016.
- BARROSO, Luís Roberto. **Judicialização, ativismo judicial e legitimidade democrática**. [Syn]Thesis, Rio de Janeiro, v.5, n. 1, 2012.
- BATALHA, Wilson de Souza Campos; NETTO; Sílvia Marina L. Batalha de Rodrigues. **Rescisão contratual trabalhista: despedida arbitrária individual/coletiva: a rescisão contratual em face da CF/88**. São Paulo: LTr, 1997.
- BELMONTE, Alexandre Agra. Prefácio. In: AMADO, João Leal. **A cessação do contrato de trabalho: uma perspectiva luso-brasileira**. São Paulo: LTr, 2017.
- BORGES, Rachel Fernandez; FERREIRA, Cândido Guerra. **O impacto da automação sobre o nível do emprego – algumas considerações**. In: Ensaios FEE, Porto Alegre, 5 (1), 1984.

BRAGA, Paula Sarno; DIDIER JR., Fredie; OLIVEIRA, Rafael Alexandria. **Curso de direito processual civil: teoria da prova, direito probatório, ações probatórias, decisão, precedente, coisa julgada e antecipação dos efeitos da tutela**. 10. ed. v. 2. Salvador: Ed. Jus Podivm, 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil, promulgada em 5 de outubro de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 20/07/2018.

\_\_\_\_\_. **Decreto n. 21.761, de 23 de agosto de 1932**. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21761-23-agosto-1932-526768-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 22/06/2018.

\_\_\_\_\_. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º 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: 02/07/2018.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm). Acesso em: 10/06/2018.

\_\_\_\_\_. Congresso. Câmara dos Deputados. Centro de Documentação e Informação. **Quadro histórico artigo 7º, XXVII da Constituição Federal de 1988**. Disponível em: [http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/35487/quadro\\_historico\\_art.07\\_XXVII.pdf?sequence=1](http://bd.camara.gov.br/bd/bitstream/handle/bdcamara/35487/quadro_historico_art.07_XXVII.pdf?sequence=1). Acesso em: 16/05/2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Recurso Ordinário: RO 0030900-12.2009.5.15.000**. Relator: José Antônio Pancotti. DEJT: 30/03/2009, Seção de Dissídios Coletivos. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/175187634/trt-15-judiciario-25-01-2018-pg-444?ref=serp>. Acesso em: 12/07/2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo: RODC 30900-12.2009.5.15.0000**. Relator: Mauricio Godinho Delgado. Data de publicação: 04/09/2009, Seção de Dissídios Coletivos. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5353045/recurso-ordinario-em-dissidio-coletivo-rod-309001220095150000-30900-1220095150000?ref=serp>. Acesso em: 12/07/2018.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior Do Trabalho. **Recurso de Revista: RR 200040-97.2004.5.19.0003**. Relator: Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Data de publicação: 18/04/2008, 1ª Turma. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1986289/recurso-de-revista-rr-2000409720045190003-200040-9720045190003?ref=serp>. Acesso em: 12/07/2018.

BRIZOLLA, Maria Margarete Baccin; VIEIRA, Eusélio Paveglia. **A influência da mecanização da atividade agrícola na composição do custo de produção**. Disponível em: <http://congressos.anpcont.org.br/congressos-antigos/i/images/ccg%20152.pdf>. Acesso em: 23/11/2017.

BUARQUE, Cristovam; SUPLICY, Eduardo Matarazzo. **Garantia de renda mínima para erradicar a pobreza: o debate e a experiência brasileiros**. Estudos Avançados. v. 11. n. 30, São Paulo, maio/ago. 1997. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40141997000200007&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141997000200007&lng=pt&tlng=pt). Acesso em: 10/11/2017.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 7. ed. Coimbra: Edições Almedina, 2003.

COASE, Ronald. **O problema do custo social**. Tradução: Francisco Kümmel F. Alves e Renato Vieira Caovilla. The Latin American and Caribbean Journal of Legal Studies, v. 3, n. 1, art. 9, 2008.

CUEVA, Mario de la. **Panorama do direito do trabalho**. Porto Alegre: Sulina, 1965.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira et al. **Comentários à lei da reforma trabalhista: dogmática, visão crítica e interpretação constitucional**. São Paulo: LTr, 2018.

DIDIER JR., Fredie; ZANETI JR., Hermes. **Curso de direito processual civil: processo coletivo**. 11. ed. Salvador: Ed. JusPodivm, 2017.

DIOGO, Bercito. **Finlândia decide encerrar projeto de renda mínima universal**. Folha de S. Paulo, 2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mundo/2018/04/finlandia-decide-encerrar-projeto-de-renda-minima-universal.shtml>. Acesso em: 19/05/2018.

DRUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?** Caderno CRH (UFBA), v.24, 2011, p. 35-55.

ESTEVES, Alan da Silva. **Proteção do trabalhador em face da automação: eficácia jurídica e social do inciso XXVII do art. 7º da constituição brasileira**. São Paulo: LTr, 2013.

FARIAS, James Magno Araújo. **Direito constitucional do trabalho: sociedade e pós-modernidade**. São Paulo: LTr, 2015.

FERNANDES, Karina Ribeiro; ZANELLI, José Carlos. **O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações**. Revista de Administração Contemporânea, v. 10, n. 1, p. 55-72, 2006. Disponível em:

[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552006000100004&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552006000100004&script=sci_arttext). Acesso em: 26/04/2018.

FERRARI, Irany; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002.

FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Consolidação das Leis do Trabalho, 4: doutrina, jurisprudência predominante e procedimentos administrativos do contrato individual do trabalho, artigos 442 a 510**. São Paulo: LTr, 2009.

FONSECA, Maria Hemília. **Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro**. 2006. 373 f. Dissertação (Doutorado em Direito das Relações Sociais) - Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2006.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2018.

FREY, Carl Benedikt; OSBORNE, Michael A. **The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?** Oxford University, 2013. Disponível em: [https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf). Acesso em: 10/11/2017.

FRIEDMAN, Milton; FRIEDMAN, Rose. **Livre para escolher**. Tradução: Lígia Filgueiras. 4. ed. Rio de Janeiro: Record, 2017.

FRISCHTAK, C. R. **Automação bancária e mudança na produtividade: a experiência brasileira**. Pesquisa e Planejamento Econômico, Rio de Janeiro, v. 22, n. 22, p. 197-240, ago. 1992.

GIGLIO, Wagner Drdla. **Justa causa: teoria, prática e jurisprudência dos arts. 482 e 483 da CLT**. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr, 1992.

GOMES, Fábio Rodrigues. **O direito fundamental ao trabalho: perspectivas histórica, filosófica e dogmático-analítica**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

GOMES, Orlando. **A convenção coletiva de trabalho**. Salvador: Gráfica Popular, 1936.

\_\_\_\_\_; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1968.

\_\_\_\_\_. **Direito do trabalho: estudos**. 2. ed. rev. e aum. Salvador: Artes Gráficas, 1950.

\_\_\_\_\_. **Marx e Kelsen**. Salvador: UFBA, 1959.

\_\_\_\_\_. **Questões de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1974.

GONÇALVES, Rogério Magnus Varela. **Direito constitucional do trabalho: aspectos controversos da automatização**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2003.

\_\_\_\_\_. **Ponderações acerca da automatização**. In: Revista do Tribunal v. 5. n. 2. João Pessoa: Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região, 1990.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A convenção n. 158 da OIT no Brasil: uma polêmica ainda não resolvida**. In: Direito internacional do trabalho e convenções internacionais da OIT comentadas. Coordenadoras: Rúbia Zanotelli de Alvarenga, Lorena de Mello Rezende Colnago. São Paulo: LTr, 2014.

HARVEY, Philip L. **The Relative Cost of a Universal Basic Income and a Negative Income Tax**. Basic Income Studies, vol. 1, issue 2, 2006. Disponível em: <http://docplayer.net/8535515-The-relative-cost-of-a-universal-basic-income-and-a-negative-income-tax.html>. Acesso em: 11/06/2018.

ISRAEL, Jean-Jacques. **Direito das liberdades fundamentais**. Tradução: Carlos Souza. Barueri, São Paulo: Manole, 2005.

KANT, Immanuel. **A crítica da razão prática**. Tradução de Valério Rohden. São Paulo: Folha de S. Paulo, 2015.

\_\_\_\_\_. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. Tradução: Paulo Quintela. Lisboa: Edições 70, 2007.

KELLER, Werner. **O direito ao trabalho como direito fundamental**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2016.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. Tradução: João Baptista Machado. 6ª ed. - São Paulo: Martins Fontes, 1998.

KURZWEIL, Ray. **The age of spiritual machines: when computers exceed human intelligence**. Nova Iorque: Viking, 1999.

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

LEMOS, A. A. M.; SANTOS FILHO, E. P.; Jorge, M. A. **Um modelo para análise socioeconômica da criminalidade no município de Aracaju**. Estudos Econômicos (IPE/USP). São Paulo: vol.35. n.3. Jul/Set. 2005.

LIMA, Edilson Vitorelli Diniz. **O devido processo legal coletivo: representação, participação e efetividade da tutela jurisdicional**. 2015. 715 f. Dissertação (Doutorado em Relações Sociais) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2015.

MACHADO, Rafael Salles da Mata. **O aviso-prévio proporcional: ideias e perspectivas para uma interpretação constitucional do instituto e da Lei n. 12.506/11**. São Paulo: LTr, 2015.

MACKAAY, Ejan; ROUSSEAU, Stéphane. **Análise Econômica do Direito**. Tradução: Rachel Sztajin. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Justa causa: do empregado, do empregador, culpa recíproca**. São Paulo: LTr, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução de Artur Morão. Lisboa: Edições 70, 1993.

\_\_\_\_\_. **O capital: crítica da economia política – livro 1: o processo de produção do capital**. Tradução: Rubens Enderle. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.

MATHIS, Klaus. **Efficiency instead of justice? Searching for the philosophical foundations of the economic analysis of law**. Tradução: Deborah Shannon. Nova Iorque: Springer, 2009.

MAUS, Ingeborg. **O Direito e a política: teoria da democracia**. Tradução: Elisete Antoniuk e Martonio Mont'Alverne Barreto Lima. Belo Horizonte: Del Rey, 2009.

MENDES, Conrado Hübner. **Direitos fundamentais, separação de poderes e deliberação**. São Paulo: Saraiva, 2011.

MORAES, Antonio Carlos Flores de; MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2014.

MORAES FILHO, Evaristo de. **A justa causa na rescisão do contrato de trabalho**. Rio de Janeiro, RJ: Revista do Trabalho, 1946.

MOREIRA, Maurício Mesquita. **O desafio chinês e a indústria na América Latina**. Novos Estudos-CEBRAP, São Paulo, nº 72, São Paulo, 2005, p. 21-38.

MOTA, Paulo Henrique da. **Negociação coletiva de trabalho: função social da empresa e valorização do trabalho humano**. São Paulo: LTr, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

\_\_\_\_\_. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

\_\_\_\_\_. **Ordenamento jurídico trabalhista.** São Paulo: LTr, 2013.

NEDER, Ricardo Toledo. **O que dizem da automação os trabalhadores.** Lua Nova, São Paulo, v. 3, n. 1, p. 77-81, jun. 1986. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-64451986000200015](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-64451986000200015). Acesso em: 28/11/2017.

OLEA, Manuel Alonso. **Introdução ao direito do trabalho.** Tradução: C. A. Barata Silva, em colaboração com Darci Rodrigues de Oliveira Santana. 4. ed. rev. São Paulo: LTr, 1984.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 158 de 22 de junho de 1982.** Disponível em: [http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_158.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_158.html). Acesso em: 05/07/2018.

PIRES, Eduardo Soto. **Demissões coletivas: lições para a sua regulamentação futura pelo sistema jurídico brasileiro: estudo do modelo regulatório espanhol.** São Paulo: LTr, 2012.

POSNER, Richard. **Values and consequences: an introduction to economic analysis of law.** University of Chicago Law School, Law & Economics Working Paper, 2d series, n. 53, 1998.

RAWLS, John. **Uma teoria da justiça.** Tradução: Almiro Pisetta e Lenita M. R. Esteves. São Paulo: Martins Fontes, 1997.

ROCHA, Cláudio Jannotti da. **A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil.** São Paulo: LTr, 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais.** 7. ed. rev. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed., 2007.

SILVA. Elias Noberto da. **A automação e os trabalhadores.** São Paulo: LTr, 1996.

SILVA, José Afonso. **Aplicabilidade das normas constitucionais.** 3.ed. rev. ampl. atual. São Paulo: Malheiros Editores, 1998.

\_\_\_\_\_. **Aplicabilidade das normas constitucionais.** 8. ed. Malheiros Editores: São Paulo, 2012.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito constitucional positivo.** 37 ed. rev. atual. São Paulo: Malheiros Editores, 2014.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações.** 3.ed. Tradução: Alexandre Amaral Rodrigues, Eunice Ostrensky. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2016.

SOARES, Marcele Carine dos Praseres. **O dever de motivação na despedida coletiva.** São Paulo: LTr, 2016.

SOARES, Saulo Cerqueira de Aguiar. **Direitos fundamentais do trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 2. ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

\_\_\_\_\_. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. atual. e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

\_\_\_\_\_ et al. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.

TEIXEIRA, Leandro Fernandez. **A prática de dumping social como um fundamento de legitimação de punitive damages, em uma perspectiva da análise econômica do direito**. 2012. 236 f. Dissertação (Mestrado em Relações Sociais e Novos Direitos) - Faculdade de Direito, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.

VALE, Silvia Isabelle Ribeiro Teixeira do. **Proteção efetiva contra a despedida arbitrária no Brasil**. São Paulo: LTr, 2015.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: teoria geral das obrigações e teoria geral dos contratos**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

WILDE, Oscar. **A alma do homem sob o socialismo**. Tradução: Heitor Ferreira da Costa. Porto Alegre: L&PM, 2003.

YAMAKI, Renata Paschoalini. **Novos aspectos da extinção do contrato de trabalho após a Lei n. 13.467/2017**. In: Reforma trabalhista: reflexões e críticas. Coordenador: Nelson Mannrich. São Paulo: LTr, 2018.

ZAVANELLA, Fabiano. **Dos direitos fundamentais na dispensa coletiva**. São Paulo: LTr, 2015.