

UMA ANÁLISE DA DISPENSA COLETIVA PÓS - REFORMA TRABALHISTA À LUZ DA TEORIA DO UTILITARISMO

André Studart Leitão¹
Ticyanne Pereira da Silva²

1. Introdução. 2. Dispensa coletiva no Brasil: uma abordagem acerca das mudanças ocorridas na CLT. 3. Teoria do utilitarismo de Jeremy Bentham e John Stuart Mill. 4. A crítica de John Rawls ao utilitarismo clássico. 5. Conclusão. Referências.

RESUMO

A Lei nº 13.467, de 2017, fruto da reforma trabalhista, trouxe várias alterações nas normas laborais, entre elas, a previsão do art. 477-A da CLT, que trata sobre a dispensa em massa dos trabalhadores, assunto que tem gerado grandes debates no meio jurídico e acadêmico. O presente artigo propõe a análise do instituto da dispensa coletiva, pós-reforma, sob a ótica da teoria do utilitarismo de Jeremy Bentham e John Stuart Mill. Objetiva investigar, também, a crítica à teoria utilitarista com base no estudo filosófico de John Rawls sobre justiça como equidade. A partir desse pano de fundo, faz-se uma crítica à modalidade de extinção do contrato de trabalho sem a prévia negociação do sindicato profissional, influenciada pelas ideias do utilitarismo clássico. A metodologia utilizada é a teórica, aliada a raciocínio hipotético-indutivo auxiliado por técnicas de pesquisa bibliográfica, mediante uma abordagem qualitativa do material coletado. A conclusão proposta explicita que a modificação ocorrida na legislação, voltada apenas para atender interesses mercadológicos, ou seja, fundada na teoria do utilitarismo, a qual propõe atingir o máximo de felicidade do maior número de pessoas, ainda que em detrimento de algumas delas, conspurca os direitos fundamentais dos trabalhadores afetados devido à hipossuficiência destes frente ao empregador.

Palavras-chave: Dispensa coletiva; Reforma trabalhista; Utilitarismo clássico.

1. INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista promoveu diversas alterações no tocante às normas laborais com a finalidade de dinamizar as relações do trabalho, que, muitas vezes,

¹ Graduado em Direito pela Universidade Federal do Ceará (2003), Mestre (2006) e Doutor (2011) em Direito das Relações Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Pós-doutorando em Direito pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Pós-doutorando em Direito pela Universidade de Fortaleza. Procurador Federal desde 2003.

² Advogada. Mestranda em Processo e Direito ao Desenvolvimento pelo Centro Universitário Christus (UNICHRISTUS). Especialista em Direito do Trabalho e Processo Trabalhista pelo Centro Universitário Christus (UNICHRISTUS).

encontravam-se engessadas por causa do grande protecionismo conferido à legislação trabalhista, esta que possui o papel primordial de proteção dos direitos do trabalhador.

Introduzido pela reforma, o art. 477-A da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) tornou desnecessária a participação sindical no momento da negociação da dispensa coletiva e do acordo coletivo, ou seja, equiparou a dispensa em massa à dispensa individual sem justa causa, a qual já era regulada pelo ordenamento jurídico.

Tal modificação legislativa revela traços da teoria do utilitarismo clássico de Jeremy Bentham e John Stuart Mill, visto que, para a filosofia política utilitarista, as ações de alcance da justiça devem ser voltadas para a realização da felicidade, buscando-se o grau máximo de prazer e, conseqüentemente, menos sofrimento e dor para o maior número de pessoas. Vale dizer, o enfoque é no coletivo, mesmo que em detrimento de uma minoria. Ocorre que a corrente utilitarista não volta suas atenções para o individual, entendendo os prazeres como bens únicos, de mesmo peso e igual valor.

A dispensa coletiva pós-reforma trabalhista, sem a participação do sindicato profissional e a necessidade de acordos coletivos, visa a atender, ao máximo, interesses econômicos e mercadológicos, facilitando as negociações entre empregado e empregador, incentivando, desse modo, a atividade empresarial ao tornar mais célere a extinção do contrato de trabalho. No entanto, não atende os interesses sociais dos empregados, uma vez que atinge a dignidade, os valores sociais e a cidadania dessas pessoas.

Questiona-se, contudo, se o número de trabalhadores atingidos pela mudança normativa é menor do que o número de empregadores favorecidos, porquanto as mudanças sociais, decorrentes do desenvolvimento, clamam por mais facilitação nas negociações entre as partes envolvidas diante das necessidades empresariais.

Tendo em vista tal aspecto, o objetivo do presente trabalho é analisar a norma laboral da dispensa coletiva, prevista no art. 477-A da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), à luz da teoria da filosofia política do utilitarismo clássico. Busca-se, além disso, examinar o dispositivo com base na crítica de John Rawls ao utilitarismo clássico, inserta na teoria sobre justiça como equidade, a qual considera todos os indivíduos em sua particularidade.

A metodologia desta análise recorre a uma abordagem qualitativa do material bibliográfico estudado, utilizando raciocínio hipotético-indutivo.

Primeiramente, apresenta-se o conceito da dispensa coletiva e como o instituto é tratado no Brasil. Em seguida, analisa-se a teoria do utilitarismo clássico de Bentham e Mill, bem como a crítica de John Rawls à filosofia utilitarista, aplicando-se tais teorias à norma legal da dispensa em massa.

2. DISPENSA COLETIVA NO BRASIL: UMA ABORDAGEM ACERCA DAS MUDANÇAS OCORRIDAS NA CLT

As lutas sociais, voltadas para a defesa dos direitos trabalhistas, tema que ganhou força durante a Revolução Industrial, tinham como principal finalidade combater as atrocidades que eram, costumeiramente, cometidas contra os empregados. Portanto, buscavam o fim da exploração humana por meio da intervenção do Estado, ente responsável por elaborar normas jurídicas que protegiam os trabalhadores.³

O trabalho é o meio pelo qual se desenvolve o indivíduo nos âmbitos econômico e social, tendo em vista o proveito financeiro decorrente da atividade exercida. Diante de tal importância, a Constituição Federal de 1988 prevê, no art. 193, o resguardo do bem-estar e da justiça social, que são frutos do trabalho humano, protegendo, inclusive, contra a dispensa coletiva dos empregados, instituto objeto do presente estudo.⁴

Vale ressaltar, então, que:

[...] o trabalho é visto como uma condição essencial para a existência social humana. [...] o indivíduo transforma o ambiente externo, altera sua própria natureza humana, isto é, ocasiona-se uma reciprocidade de transformações que transmite a ideia de trabalho social como elemento principal no desenvolvimento da sociabilidade humana.⁵

3 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho, 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p. 4.

4 TELES, Graciele Pinheiro. **O princípio da irredutibilidade do valor dos benefícios no regime geral de Previdência Social**. Dissertação (Mestrado) – Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP, São Paulo, SP, 2007. Disponível em:

<<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp062851.pdf>>. Acesso em: 01 jul. 2019.

5 TOSAWA, Suelyn; PENHA, João Paulo. **A dignidade dos “provedores de cigarro” no Estado Democrático de Direito Brasileiro**. Publica direito. Disponível em:

<<http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=bf3885362571d252>>. Acesso em: 02 jul. 2019.

A legislação brasileira trabalhista traz, entre as diversas disposições, a extinção do contrato de trabalho pactuado entre as partes, ao prever que se pode rescindir o contrato sem qualquer motivação, por qualquer parte da relação empregatícia, empregador ou empregado, por motivos diversos, a exemplo de morte do empregado e ato unilateral de uma das partes.

A dispensa é uma modalidade de cessação do contrato de trabalho, sendo caracterizada como ato unilateral realizado pelo empregador que tem por objetivo findar o contrato de trabalho. É ainda, um ato de força do contratante.⁶ Há aspectos da dispensa quanto à motivação e quanto à quantidade de trabalhadores afetados.⁷

Na primeira modalidade, a dispensa pode ser sem justa causa ou com justa causa, quando o fim do contrato ocorre, respectivamente, apenas pela vontade do empregador ou quando o empregado comete uma falta considerada bastante grave, justificando a sua dispensa. Na segunda modalidade, a dispensa pode ser individual, plúrima ou coletiva.⁸

No tocante à segunda modalidade, a dispensa individual ocorre quando apenas uma pessoa é dispensada, podendo acontecer, também, com vários trabalhadores desde que não configure uma prática maciça.⁹

Vale ressaltar que, antes da reforma trabalhista, apenas a dispensa individual possuía previsão em lei, diferentemente do que ocorria com a dispensa coletiva, objeto deste estudo, haja vista que não possuía qualquer expressão legal, seja na Constituição, seja em lei infraconstitucional. Era fruto somente de discussão jurisprudencial.

Por sua vez, a dispensa plúrima¹⁰ ocorre quando a demissão pelo empregador atinge certo grupo de trabalhadores, uma quantidade significativa, com motivação diversa para cada caso, podendo ser realizada em dias diversos.

6PANCOTTI, José Antonio. **Aspectos jurídicos das dispensas coletivas**. Enamat. Disponível em: <http://www.enamat.gov.br/wp-content/uploads/2009/10/td02_josaantonio pancotti_15_aspectosjuradicosdasdispensascoletivasnobrasil_rf.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2019.

7CHEHAB, Gustavo Carvalho. **A dispensa coletiva e a ordem social**. Revista de Informação Legislativa, ano 52, número 205, jan./mar. 2015, p. 283.

8 Ibidem, p. 283.

9PANCOTTI, José Antonio. Op. cit.

10 Ibidem.

Já a dispensa coletiva ou em massa¹¹ é uma modalidade de dispensa cuja caracterização ocorre na hipótese em que o empregador rescinde o contrato, simultaneamente, de vários empregados por motivo único, ou seja, é o desligamento de um número relevante de colaboradores, pois atinge uma massa de trabalhadores, por motivos diversos (econômico, estrutural etc), sem a substituição dos empregados, por motivos ligados à própria empresa.

Vale salientar que dois elementos estão presentes na modalidade da dispensa coletiva, sendo eles “o rompimento contratual de forma plural e uma causa real vinculadora”.¹²

Orlando Gomes conceitua a dispensa coletiva, entendendo-a como:

Dispensa coletiva é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados. Tomando a medida de dispensar uma pluralidade de empregados não visa o empregador a pessoas concretas, mas a um grupo de trabalhadores identificáveis apenas por traços não pessoais, como a lotação em certa seção ou departamento, a qualificação profissional, ou o tempo de serviço. A causa de dispensa é comum a todos, não se prendendo ao comportamento de nenhum deles, mas a uma necessidade da empresa.¹³

Antes das alterações ocorridas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), não havia regulamentação para a dispensa coletiva no Brasil, somente para a dispensa individual. No entanto, recebia o mesmo tratamento da dispensa individual sem justa causa, podendo ocorrer por mera liberalidade do empregador, sem qualquer negociação coletiva com a representação sindical profissional.¹⁴

Sem embargo, passou-se a discutir a temática após a decisão de um dissídio coletivo envolvendo a empresa EMBRAER, julgado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região em São Paulo, na qual se declarou que a dispensa era abusiva por conta da falta de negociação com o sindicato dos trabalhadores.

O Sindicato dos metalúrgicos da cidade de São José dos Campos e região ajuizou, em conjunto com outras entidades sindicais, o dissídio coletivo nº 309-2009-000-15-00¹⁵ em face da dispensa em massa de 4.273 empregados do

11CHEHAB, Gustavo Carvalho. Op. Cit, p. 283.

12ROCHA, Cláudio Jannotti. **Reflexões sobre a dispensa coletiva brasileira**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 51, n. 81, jan./jun. 2010, pp. 219-228.

13GOMES, Orlando. **Dispensa Coletiva na Reestruturação da Empresa**: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. São Paulo: LTr, 1974, p.575.

14CHEHAB, Gustavo Carvalho. Op. cit, p.291.

15EMENTA: CRISE ECONÔMICA – DEMISSÃO EM MASSA – AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – ABUSIVIDADE – COMPENSAÇÃO FINANCEIRA – PERTINÊNCIA. As

empreendimento, correspondendo ao total de 20% do seu quadro de funcionários.¹⁶ Segue, abaixo, trecho do julgado do caso em apreço, tratando sobre a necessidade de negociação com o sindicato respectivo na dispensa coletiva, que teve como relator o Ministro José Antônio Pancotti. Veja-se:

As dispensas coletivas de trabalhadores, substantiva e proporcionalmente distintas das dispensas individuais, não podem ser exercitadas de modo unilateral e potestativo pelo empregador, sendo matéria de Direito Coletivo do Trabalho, devendo ser submetidas à prévia negociação coletiva trabalhista ou, sendo inviável, ao processo judicial de dissídio coletivo, que lhe irá regular os termos e efeitos pertinentes.¹⁷

A partir desse julgado, entendeu-se que a dispensa coletiva só é cabível com a comprovação de requisitos mínimos, tais como a comprovação de motivação para a dispensa, bem como que tenha relação com o risco da permanência do funcionamento da empresa com tal quantidade de funcionários, além da participação do sindicato na negociação prévia, sob pena de nulidade, posto que a negociação unilateral pelo empregador acerca da dispensa coletiva, sem a presença do sindicato, fere os princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, considerados direitos fundamentais nos termos do art. 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal. No caso em comento, concluiu o Tribunal da 15ª Região que:

[...] o empregador tem o direito potestativo de demitir no âmbito individual, mas que a ausência de negociação coletiva prévia caracteriza a dispensa coletiva como abusiva pela falta de boa-fé objetiva (art. 422 do Código Civil). Destacou que não se pode reconhecer a discricionariedade absoluta do empregador para demissões coletivas sem ampla negociação sindical, sob pena de configurar abuso do poder econômico.¹⁸

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 proferir decisão que preserve o equilíbrio de tais valores. [...] (TRT da 15ª Região. Seção de Dissídios Coletivos. Dissídio Coletivo n. 309-2009-000-15-00. Relator: Desembargador José Antônio Pancotti. Diário Oficial do Estado de São Paulo, 30 mar. 2009).

16CHEHAB, Gustavo Carvalho. Op. Cit, p. 285.

17 Idem.

18Ibidem.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST), posteriormente, decidiu, no Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo nº 30900-12.2009.5.15.0000¹⁹, ajuizado pelas partes envolvidas no conflito tratado acima, por maioria de votos, que a demissão em massa é uma grave ofensa ao trabalhador, tendo em vista que afeta, de maneira brusca, sua

19Ementa: 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 de 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 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. (TST - RODC. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo n. 30900-12.2009.5.15.0000. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Diário de Justiça Eletrônico, 04/09/ 2009).

vida econômica e social, repercutindo tanto no ambiente familiar como em toda a sociedade.

Assim, entendeu pela necessidade da negociação com o sindicato, no intuito de resguardar os direitos dos trabalhadores, assegurando não a permanência no trabalho, mas que os sujeitos não sofram mais danos dos que os já ocasionados pela dispensa coletiva, que afeta sobremaneira valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, previstos no art. 1º, II e IV, da Constituição Federal, além de atingir a função social da propriedade e a busca do pleno emprego, nos termos do art. 170, III e VIII, do mesmo diploma legal.

Tal entendimento decorre dos mandamentos da Carta Magna de 1988, que possui como fundamento, previsto no art. 1º, III, de extrema relevância, o da dignidade da pessoa humana, influenciador dos demais direitos ali previstos, entre eles, o direito social ao trabalho e o bem-estar social dos trabalhadores.

Destarte, o TST decidiu que a negociação coletiva com o sindicato respectivo é fundamental para a dispensa em massa de empregados.

Não obstante o avanço no entendimento da importância do diálogo nos casos de dispensa coletiva, decorrente de decisões judiciais que privilegiaram princípios fundamentais da Constituição Federal, norma jurídica de maior relevância dentro do ordenamento jurídico, a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/ 2017), por sua vez, trouxe a previsão do art. 477-A da CLT, cujo teor é totalmente diverso do ora tratado. Eis o dispositivo na íntegra:

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.

A Lei nº 13.467, de 2017, desde sua aprovação, vem causando acalorados debates nos meios jurídico e acadêmico por ter como foco principal a otimização de processos que versam sobre lides trabalhistas, mais precisamente as relações entre empregador e empregado, valorizando a modernização econômica e legislativa diante dos avanços tecnológicos, além de estimular os meios autocompositivos de conflitos, como a conciliação e arbitragem.

Sem embargo, tal mudança não proporciona a paridade de tratamento entre as partes envolvidas, característica fundamental de um sistema democrático, como se intitula o brasileiro.

A reforma trabalhista traz aprimoramentos para estimular a economia brasileira ao tornar mais dinâmica a gestão empresarial, estimulando, assim, o empreendedorismo, já que reduz os custos da atividade e facilita os investimentos.

Na atualidade, discute-se a necessidade de repensar o protecionismo dado pela legislação trabalhista, porquanto as consequências da globalização têm forçado a diminuição na oferta de empregos, contribuindo para mudanças drásticas no mundo empresarial. No mesmo sentido, Juliana Machado Massi e Oksandro Gonçalves dispõem que: “O processo de globalização, impulsionado pelo neoliberalismo e pela automação, provoca o aumento da concorrência no âmbito mundial e a necessidade de aumento da competitividade, seja por meio da redução de custos, seja por meio da qualidade de bens e serviços.”²⁰

No entanto, não se pode olvidar que se fundaram as normas trabalhistas na relação assimétrica entre empregador e empregado, tendo elas sido desenvolvidas para proteger o trabalhador contra os abusos cometidos pelo empresário, detentor do poder diretivo.

Assim, apesar de as mudanças serem necessárias para manter o bom funcionamento do mercado, permitindo a redução de custos, a flexibilização da legislação trabalhista não pode ofender os direitos fundamentais conquistados pelos trabalhadores, dada a sua importância constitucional.

Entre as alterações ocorridas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a prevista no art. 477-A, anteriormente mencionada, que equipara as modalidades de dispensa individual, plúrima e coletiva, traz diversos efeitos danosos para a vida econômica e social dos trabalhadores, na medida em que agora é desnecessária a negociação coletiva com o sindicato da categoria para a efetivação da dispensa em massa pelo empregador. Ocorre que a negociação direta pode gerar insegurança no trabalhador, que, muitas vezes, é hipossuficiente frente ao empregador.

Outra alteração relevante diz respeito a prevalência do acordo coletivo ou individual sobre a legislação, visando a facilitação e a flexibilização da negociação entre assalariado e empregador.

20 MASSI, Juliana Machado; GONÇALVES, Oksandro. **Algumas reflexões sobre a aplicação da análise econômica do direito do trabalho**. Revista Opinião Jurídica, Fortaleza, ano 10, n. 14, jan./dez. 2012, pp. 221-230.

A reforma trabalhista, no tocante à dispensa coletiva, nos termos do art. 477-A da CLT, além de ser contrária a princípios constitucionais já citados, pilares do ordenamento jurídico, como a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, também fere tratados internacionais, ratificados pelo Brasil, a exemplo das Convenções 98, 154 e 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tratam sobre a proteção do empregado em face da dispensa em massa pelo empregador.

A previsão legislativa de dispensa coletiva trazida pela reforma trabalhista, abordada acima, sofreu influência do domínio econômico, adquirindo, com isso, um viés utilitarista de mercado, em razão de servir aos interesses dos empregadores, reflexo da globalização. Não obstante facilite as negociações laborais, tornando-as mais céleres, a dispensa coletiva, na maioria das vezes, prejudica o empregado, parte hipossuficiente da relação empregatícia, que não terá a mesma paridade de armas para negociar com o empregador. Então, pode-se dizer que a mudança legislativa exposta afronta os direitos da dignidade do trabalhador.

3. TEORIA DO UTILITARISMO DE JEREMY BENTHAM E JOHN STUART MILL

A teoria política do utilitarismo clássico, tendo como mais importantes expoentes Jeremy Bentham e John Stuart Mill, possui como principal característica a real relevância dada ao sentimento do prazer do ser humano, considerado o bem mais desejado, sendo, portanto, o seu oposto, a dor, o mais repudiado, devendo as escolhas serem voltadas para atender a máxima felicidade dos indivíduos.

O ser humano, conforme essa teoria, seria guiado por esses bens, prazer e dor, sendo as ações aprovadas ou não de acordo com o aumento da felicidade das pessoas, elemento que sempre é levado em consideração na hora das escolhas. Segundo Jeremy Bentham:

O termo utilidade designa aquela propriedade existente em qualquer coisa, propriedade em virtude da qual o objeto tende a produzir ou proporcionar benefício, vantagem, prazer, bem ou felicidade (tudo isto, no caso presente, se reduz à mesma coisa) ou (o que novamente equivale à mesma coisa) a impedir que aconteça o dano, a dor, o mal, ou a infelicidade para a parte cujo interesse está em pauta: se esta parte for a comunidade em geral, tratar-se-

á da felicidade da comunidade, ao passo que, em se tratando de um indivíduo particular, estará em jogo a felicidade do mencionado indivíduo.²¹

O utilitarismo, então tem o propósito de atingir a felicidade da maioria, mesmo que em detrimento de alguns, ou melhor, mesmo que as ações não beneficiem alguns grupos ou certo indivíduo.

Para a teoria filosófica estudada, é necessária uma sujeição das pessoas ao Estado, pois será este ente responsável pela análise do custo-benefício de uma ação, a fim de atender a máxima felicidade possível da coletividade, prescindindo-se da observância de critérios morais, desde que preencha os requisitos da não infelicidade. Quer dizer, não se avaliam as consequências das ações na esfera social.

O utilitarismo clássico possui três proposições, quais sejam: avaliam-se as ações como certas ou erradas de acordo com o efeito que elas geram; ao avaliá-lo, o único elemento que se analisa é a quantidade de felicidade oriunda da ação, hedonismo quantitativo; e, por fim, a felicidade de todo e qualquer ser humano possui o mesmo valor.²² A esse respeito, Fabrizio Cezar Chiantia dispõe que: “[...] pode-se afirmar que a teoria ou princípio utilitarista é inflexível do ponto de vista do princípio da isonomia entre pares. Isso porque, não se preocupa com todos, mas com a maioria ou determinado grupo específico, deixando sempre alguém à margem social, econômica ou jurídica.”²³

Porém, vale ressaltar que a escolha pública pelo Estado, baseada no utilitarismo, não leva em conta a peculiaridade de cada ser humano, porque não destaca aspectos como os diferentes desejos e objetivos do indivíduo em si. Com isso, transforma os valores em moeda comum, já que não enaltece a individualidade das pessoas. Argumenta Jeremy Bentham:

[...] a felicidade dos indivíduos de que se compõe uma comunidade- isto é, os seus prazeres e a sua segurança- constitui o objetivo, o único objetivo que o legislador deve ter em vista, a única norma em conformidade com a qual todo indivíduo deveria, na medida em que depende do legislador, ser obrigado a pautar seu comportamento.²⁴

21BENTHAM, Jeremy. **Uma introdução aos princípios da moral e da legislação**. Tradução de Luiz João Baraúna, 3ª. ed. São Paulo: Abril Cultural, 1984, p. 10.

22RACHELS, James. **Os elementos da filosofia moral**, 4ª. ed. São Paulo: Manole, 2003, p. 104.

23CHIANTIA, Fabrizio Cezar. **Análise da influência do utilitarismo no direito brasileiro**. Conpedi. Disponível em: <

<http://conpedi.danilolr.info/publicacoes/c178h0tg/j1n4e8e9/AWB2C18FGAxjJPFZ.pdf> >. Acesso em: 26 set. 2019.

24BENTHAM, Jeremy. Op. cit., p. 19.

A teoria de Jeremy Bentham trata o utilitarismo como um cálculo da maior quantidade possível de felicidade individual, o maior grau de felicidade para o maior número de pessoas. Deve-se aprovar ou rejeitar toda ação em função de ela aumentar ou diminuir o bem-estar das partes afetadas.

O raciocínio do autor volta-se a atender os sentimentos da dor e do prazer, já que eles governam os seres humanos determinando o comportamento das pessoas e, devido a essa relevância, servindo de base para a vida moral e política.²⁵ Logo, pode-se arrematar que o utilitarismo influencia a política, a economia e a legislação.

Por sua vez, John Stuart Mill tenta coincidir o prazer individual com a utilidade da coletividade. Para o autor, deve-se levar em conta não apenas a quantidade de prazer, mas também a sua qualidade. Ainda, aponta que o interesse deve ser igual para todos, na medida em que o de uma pessoa, indivíduo, não é mais importante do que os interesses de outras pessoas, donde a felicidade seria imparcial por não fazer discriminação.

Na teoria esboçada por ele, o utilitarismo possui um viés mais social, mais aprimorado, por ser menos ligado aos cálculos, além de não significar uma sujeição completa da sociedade perante a figura do Estado, como proposto por Jeremy Bentham.

O utilitarismo de Mill também se volta para o hedonismo. Com isso, a noção de felicidade conecta-se ao ideal de prazer. Deve-se escolher as ações no intuito de atingir, por meio de suas consequências, o máximo possível de felicidade e prazer, valorizando-se a ausência de dor.

Contudo, o autor inovou ao trazer a diferença entre prazeres superiores e inferiores, pois, para ele, alguns prazeres são mais desejáveis e valiosos do que outros. Além disso, buscou humanizar mais a teoria utilitarista às custas de uma doutrina mais voltada para a moral, menos calculista.

Mill trouxe, na sua obra *On Liberty*, a importância da individualidade ao desenvolver a ideia de desenvolvimento humano, apelando, além dos ideais utilitaristas, para os ideais morais.²⁶ Todavia, entende que, sob uma perspectiva da

25SANDEL, Michael J. **Justiça – O que é fazer a coisa certa**. Tradução de Heloisa Matias e Maria Alice Máximo, 15ª ed. Civilização Brasileira, 2014, p. 48.

26 Ibidem, p. 66.

moralidade, o direito à felicidade individual não se deve sobrepor ao da coletividade.

Nas palavras do próprio estudioso:

Da perspectiva do moralista ou do legislador, o igual direito de todos à felicidade implica um igual direito a todos os meios para a felicidade, excepto na medida em que as inevitáveis condições da vida humana, bem como o interesse geral (do qual faz parte o interesse de todo o indivíduo), impõem limites a essa máxima - e esses limites devem estar rigorosamente definidos.²⁷

[...] a justiça é um nome para certas exigências morais que, consideradas colectivamente, ocupam um lugar mais elevado na escala da utilidade (e, por isso, têm uma obrigatoriedade mais forte) do que quaisquer outras, ainda que possam ocorrer casos particulares em que outro dever social é tão importante que passa por cima das máximas gerais da justiça.²⁸

Logo, o autor dispõe que alguns prazeres são superiores, por natureza, e são nesses que se devem focar todos os esforços, recusando-se os prazeres inferiores.²⁹

Já Jeremy Bentham não entende ser possível fazer uma diferença qualitativa acerca das ações que buscam a satisfação, visto que afetaria a realização e efetivação dos cálculos da maior quantidade de felicidade para o maior número de pessoas, ou seja, a ideia de que se deve aprovar ou rejeitar toda ação em função de aumentar ou diminuir o bem-estar das partes afetadas, inerente à sua teoria, seria prejudicada, pois levaria em conta critérios de difícil quantificação.

Michael Sandel trata, em sua obra, sobre duas abordagens opostas da justiça. A primeira é voltada para as consequências da ação moral, preocupando-se com o atingimento dos melhores resultados, similar à teoria utilitarista de Bentham. Já a segunda preocupa-se não só com os efeitos morais, mas também com os direitos e deveres decorrentes do ato praticado, proposta feita por Mill.³⁰

Os prazeres superiores seriam aqueles ligados aos prazeres espirituais, enquanto os prazeres inferiores seriam os associados às necessidades físicas do ser humano. Para John Stuart Mill, um prazer inferior pode sobressair de um prazer superior apenas se transformado de modo que atinja o status de prazer superior, significando dizer que o pensador confere diferentes pesos para os prazeres a depender do valor dado a cada um.³¹

27MILL, John Stuart. **Utilitarismo**. Tradução de Pedro Galvão. Porto: Editora Porto, 2005, p.103.

28Ibidem, p.104.

29 Ibidem, p. 16.

30SANDEL, Michael J. Op. cit., p. 47.

31MILL, John Stuart. Op. cit., p.17.

Michael Sandel fala sobre a distinção entre os prazeres, ora discutida, da seguinte maneira:

A recusa em distinguir os prazeres mais elevados dos mais reles reflete a crença de Bentham de que todos os valores podem ser mensurados e comparados em uma única escala. Se as experiências diferem apenas na quantidade do prazer ou da dor que proporcionam, e não qualitativamente, faz sentido avaliá-las em uma única escala. Mas alguns se opõem ao utilitarismo precisamente neste ponto: eles acreditam que alguns prazeres sejam realmente “mais elevados” do que outros.³²

Desse modo, pode-se entender que a teoria utilitarista de Mill propôs-se a reformular as ideias de Bentham, dando-lhes uma nova roupagem, mais humanitária.

Ocorre que a lógica utilitarista, dos dois autores citados, viola as normas dos direitos humanos por não observar os direitos individuais, mas somente a soma das satisfações de certo número de pessoas.

A teoria de Bentham não valoriza a dignidade e os direitos fundamentais, reduzindo qualquer moralidade aos sentimentos do prazer e da dor. Todas as ações devem voltar-se para atender a máxima felicidade de muitos, mesmo que em prejuízo de alguns.

Por seu turno, a de Mill, malgrado trate do individual, vincula-o às considerações utilitaristas voltadas ao progresso social, entendendo que a felicidade da comunidade deve prevalecer, mesmo ante uma violação ao direito de uma pessoa isolada, afastando-se, ainda, da ideia de justiça e igualdade.

O utilitarismo verifica o custo-benefício das ações, atribuindo, muitas vezes, um valor financeiro às questões da vida humana.

A alteração ocorrida com a Reforma Trabalhista no tocante à dispensa coletiva, regulada pelo art. 477-A da CLT, facilitou a utilização dessa modalidade de extinção do contrato de trabalho ao permiti-la sem a participação do sindicato profissional respectivo, objetivando, em face dos efeitos negativos resultantes da globalização, como a escassez de empregos, e da evolução das relações do trabalho, estimular a redução dos custos para a instalação e manutenção dos empreendimentos.

Essa mudança na norma laboral encontra respaldo na teoria do utilitarismo, posto que tenta atender os interesses econômicos dos empregadores, diminuindo a

32 SANDEL, Michael J. Op. cit., pp. 67-68.

rigidez normativa em busca de uma maximização do bem-estar da sociedade, prejudicando uma minoria.

O dispositivo traz, em sua estrutura, a ideia do utilitarismo, devido a proteger a máxima felicidade, sedimento da teoria, alcançada por determinados grupos, no caso a coletividade dos empregadores, lado mais forte da relação, vinculando-a aos prazeres de cada indivíduo.

Essa maior flexibilidade, todavia, não pode suprimir direitos fundamentais do empregado, porque:

[...] vulnera o trabalhador, desvirtua o comércio e coloca em xeque o grau de progresso jurídico e institucional de determinados países [...], ou seja, a dispensa coletiva, diferentemente da dispensa individual, afeta não só o patrimônio do obreiro, mas também de toda a coletividade da localidade na qual estão inseridos, do mercado de trabalho, bem como da economia regional”³³

Ao retirar a participação do sindicato no momento das negociações quanto à dispensa em massa, o legislador esquece a assimetria existente entre empregador e empregado, dado que este não possui qualquer poder de barganha perante a força que aquele detém na relação trabalhista.

4. A CRÍTICA DE JOHN RAWLS AO UTILITARISMO CLÁSSICO

John Rawls apresenta, com sua teoria da justiça como equidade, uma opção ao utilitarismo clássico. Nas palavras do próprio autor: “[...] Meu objetivo é elaborar uma teoria da justiça que represente uma alternativa ao pensamento utilitarista em geral e conseqüentemente a todas as suas diferentes versões [...]”.³⁴

O autor entende que o utilitarismo, do modo que é posto, é uma teoria moral incompleta, graças à perseguição da maximização da felicidade de alguns e à geração de sofrimento em outros, não havendo um critério justo na distribuição das ações, haja vista desconsiderar o indivíduo em sua particularidade.

33HATREITER, Michele Alessandra; VILLATORE, Marco Antônio César. **O fluxo de capital e de mão de obra na economia global**: a relação entre a mobilidade dos fatores produtivos e a legislação trabalhista. Revista Opinião Jurídica, Fortaleza, ano 10, n. 14, pp. 319-335, jan./dez. 2012, p. 331.

34RAWLS, John. **Uma teoria da Justiça**. Tradução de Jussara Simões, 4ª. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2016, p. 24.

A partir daí, Rawls expõe uma teoria moral, que traz a ideia de um observador imparcial, envolto por um véu da ignorância, ou melhor, despido de qualquer conhecimento prévio da condição social do indivíduo, para escolher, racional e conscientemente, os princípios de justiça adequados para a sociedade, considerando as necessidades e a particularidade de cada um.

A ideia do véu da ignorância é um método cujo principal objetivo é evitar o surgimento de interesses particulares para a escolha dos princípios que traduzem uma justiça social. A ignorância estaria relacionada a não saber qual papel o indivíduo ocupa na sociedade, uma vez que cada um estaria numa posição original. Assim, as partes celebram um contrato para definir as estruturas sociais e econômicas, desconhecendo a posição que ocuparão dentro do meio social.³⁵

Desse modo, a sociedade seria mais justa, conforme o autor. Abaixo, seguem as palavras dele acerca do véu da ignorância:

Juntamente com o véu da ignorância, essas condições definem os princípios de justiça como sendo aqueles que pessoas racionais preocupadas em promover seus interesses consensualmente aceitariam em condições de igualdade nas quais ninguém é consciente de ser favorecido ou desfavorecido por contingências sociais e naturais.³⁶

Por sua vez, no utilitarismo não há esse distanciamento, por serem as escolhas feitas com base nos valores voltados para alcançar o máximo de felicidade possível do maior número de pessoas, mesmo que em detrimento de algumas desfavorecidas.

Rawls afirma que a figura do observador imparcial, diante da posição original, tem como agir de modo racional, despido de favoritismos:

É de fato por meio da concepção do observador imparcial e do uso da identificação solidária na orientação de nossa imaginação que o princípio adequado para um único ser humano se aplica à sociedade [...] Dotado de poderes ideais de solidariedade e imaginação, o observador imparcial é o indivíduo perfeitamente racional que se identifica com os desejos dos outros e os experimenta como se de fato fossem seus [...]. Essa visão da cooperação social é a consequência de se estender à sociedade o princípio da escolha para um único ser humano, e depois, fazer a extensão funcionar, juntando todas as pessoas numa só através de atos criativos do observador solidário e imparcial. O utilitarismo não leva a sério a diferença entre as pessoas.³⁷

35SANDEL, Michael J. Op. Cit., p.178.

36RAWLS, John. Op. cit., p. 21.

37RAWLS, John. Op. cit., pp. 29-30.

A teoria da justiça de John Rawls preocupou-se, portanto, com o individual, fortalecendo princípios como a liberdade e igualdade, que compõem os direitos fundamentais.

A justiça como equidade possibilita, devido ao foco no princípio da igualdade entre as pessoas, uma proteção aos grupos minoritários, não levados em consideração na teoria do utilitarismo.

Para Rawls, a teoria utilitarista é insatisfatória, porquanto acredita que os interesses sociais de um indivíduo não deve ser objeto de cálculos matemáticos em relação à dor e ao prazer, tendo em vista que tal análise fere, frontalmente, direitos fundamentais.

Assim, apesar de a alteração relativa à desnecessidade de participação sindical na dispensa coletiva, ocorrida com a Lei nº 13.467, atender os interesses mercadológicos e empresariais, tornando mais ágil a extinção do contrato de trabalho, essa novidade acarreta, consoante Fabiano Zavanella, “um alto nível de estresse e medo em meio à engrenagem social”.³⁸

Resguardam-se os princípios da livre iniciativa e da função social da empresa com a mudança promovida pela reforma trabalhista. Ocorre que “[...] a livre iniciativa é uma garantia constitucional, caracterizando-se como um direito fundamental notadamente em prol do capital, sem, contudo, se fazer valer a qualquer custo.”³⁹

Atingem-se importantes princípios constitucionais, como dignidade da pessoa humana, solidariedade e boa-fé, com a falta de negociação durante a dispensa. Destarte, depreende-se que a atividade empresarial não pode se sobrepor às garantias fundamentais dos cidadãos previstas na Constituição Federal.

Na medida em que a gestão mercadológica volta-se unicamente para a captação de investimentos, aumento de lucro e redução de custos, podendo provocar um agravante na desigualdade social e no aumento da pobreza, não atendendo aos anseios sociais, faz-se necessário a participação do Estado nas negociações coletivas, por meio do sindicato, para que haja uma equiparação entre os trabalhadores hipossuficientes e os empregadores.

38ZAVANELLA, Fabiano. **Da máxima preservação dos direitos fundamentais na dispensa coletiva e o papel ativo do Estado**. Dissertação (Mestrado) – Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP, São Paulo, SP, 2014, p. 36. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/6499>>. Acesso em: 02 jul. 2019.

39 Ibidem.

Portanto, o papel do sindicato durante a dispensa coletiva tem a função de averiguar os direitos violados dos empregados, pretendendo, ainda, buscar uma indenização adequada para reparar os possíveis danos ocasionados pelo empregador.

Diante do exposto, percebe-se que a reforma trabalhista, no tocante à dispensa em massa, aproxima-se da visão utilitarista, mirando maximização da economia e priorizando certo grupo social em desvantagem de outros.

Noutro giro, cumpre ressaltar que essa mudança gera reflexos negativos na sociedade, tais como aumento do desemprego, aumento das jornadas de trabalho e piora nas condições de trabalho. A fim de enrobustecer essa afirmativa, importante trazer o entendimento de Zavanella referente à dispensa coletiva:

[...] só poderemos pensar nas dispensas coletivas se assim for preservada a solidariedade, seja por meio da obrigatória negociação coletiva precedente do ato de dispensar, do dever de transparência, de informação e de boa-fé. Assegurados tais pressupostos, demonstrarão que a função social da empresa está confirmada e que não há simples apego à livre iniciativa.⁴⁰

Precisa-se, com isso, de aprofundamento das questões envolvendo essa alteração legislativa, já que os seus efeitos abalam a sociedade diretamente, gerando um desequilíbrio na balança entre capital e social.

5. CONCLUSÃO

Tratou-se, no presente trabalho, inicialmente, de descrever a teoria filosófica do utilitarismo, utilizada como fundamento para justificar a prescindibilidade de negociação do sindicato ou de acordo coletivo na dispensa em massa.

A partir do exposto, discorreu-se, no primeiro tópico, acerca das mudanças ocorridas no tocante à dispensa coletiva no Brasil, afirmando-se que a alteração do instituto da dispensa em massa visou a atender os interesses da economia, com a justificativa de que, muitas vezes, o alto protecionismo das leis trabalhistas tolhe a atividade empresarial.

Assim, o art. 477-A da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), advindo com a reforma trabalhista, buscou satisfazer os interesses do empresariado, facilitando a

40 Ibidem, p.103.

extinção de contratos de trabalho, dado que a não participação sindical torna esse processo mais simples e, por conseguinte, vantajoso para a classe patronal.

No mesmo tópico, viu-se que a desnecessidade de participação do sindicato ou de celebração de acordo coletivo, contrariamente ao que consagrava a jurisprudência antes da reforma trabalhista em virtude de lacuna legal, fere os direitos sociais de um grupo de trabalhadores, já que o propósito da participação do sindicato laboral, representando hipossuficientes, era o de assegurar um equilíbrio de forças entre o capital e o trabalho, acolhendo, dessa forma, princípios basilares do direito do trabalho, como o da proteção ao trabalhador.

Sustentou-se, no segundo tópico, que o dispositivo legal da dispensa coletiva, nos termos do art. 477-A da CLT, recebeu influências da teoria do utilitarismo clássico de Jeremy Bentham e John Stuart Mill. De acordo com essa teoria, a busca pelo prazer e pela ausência de dor é o objetivo de todos os seres humanos, sendo o seu alcance, então, o atingimento da justiça. Os filósofos indicavam a maximização da felicidade para o maior número de pessoas, mesmo que se prejudicassem algumas delas. Tratou-se, ainda, da crítica de John Rawls ao utilitarismo, porquanto este não valorizava, segundo ele, a individualidade.

Ao final deste artigo, verificou-se a inadequação, como alicerce legitimador da não participação do sindicato na negociação coletiva da dispensa em massa, da teoria filosófica utilitarista, cuja premissa é a busca máxima do bem-estar da maioria em detrimento de um grupo minoritário, uma vez que a novidade legal não protege os direitos dos trabalhadores e fere a sociedade como um todo, em decorrência das consequências negativas causadas por sua materialização.

Assim, pode-se concluir que as mudanças ocorridas com a reforma, no tocante à dispensa coletiva, não atendem os interesses dos empregados, porque não equilibra a assimetria existente entre empregador e empregado na relação trabalhista, não acolhendo, em vista disso, as ideias de justiça social.

REFERÊNCIAS

BENTHAM, Jeremy. **Uma introdução aos princípios da moral e da legislação**. Tradução de Luiz João Baraúna, 3^a. ed. São Paulo: Abril Cultural, 1984.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. **A dispensa coletiva e a ordem social**. Revista de Informação Legislativa, ano 52, número 205, jan./mar. 2015.

CHIANTIA, Fabrizio Cezar. Análise da influência do utilitarismo no direito brasileiro. Conpedi. Disponível em: <<http://conpedi.daniloir.info/publicacoes/c178h0tg/j1n4e8e9/AWB2C18FGAxjJPFZ.pdf>>. Acesso em: 26 set. 2019.

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

HATREITER, Michele Alessandra; VILLATORE, Marco Antônio César. **O fluxo de capital e de mão de obra na economia global: a relação entre a mobilidade dos fatores produtivos e a legislação trabalhista**. Revista Opinião Jurídica, Fortaleza, ano 10, n. 14, jan./dez. 2012, pp. 319-335.

MASSI, Juliana Machado; GONÇALVES, Oksandro. **Algumas reflexões sobre a aplicação da análise econômica do direito do trabalho**. Revista Opinião Jurídica, Fortaleza, ano 10, n. 14, jan./dez. 2012, pp. 221-230.

MILL, John Stuart. **Utilitarismo**. Tradução de Pedro Galvão. Porto: Editora Porto, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**, 24ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

PANCOTTI, José Antonio. **Aspectos jurídicos das dispensas coletivas**. Enamat. Disponível em: <http://www.enamat.gov.br/wp-content/uploads/2009/10/td02_josaantonio pancotti_15_aspectosjuradicosdasdispensascoletivasnobrasil_rf.pdf>. Acesso em: 02 jul. 2019.

RACHELS, James. **Os elementos da filosofia moral**, 4ª. ed. São Paulo: Manole, 2003.

RAWLS, John. **Uma teoria da Justiça**. Tradução de Jussara Simões, 4ª. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2016.

ROCHA, Cláudio Jannotti. **Reflexões sobre a dispensa coletiva brasileira**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 51, n. 81, jan./jun. 2010, pp.219-228.

SANDEL, Michael J. **Justiça – O que é fazer a coisa certa**. Tradução de Heloisa Matias e Maria Alice Máximo, 15ª ed. Civilização Brasileira, 2014.

TELES, Graciele Pinheiro. **O princípio da irredutibilidade do valor dos benefícios no regime geral de Previdência Social**. Dissertação (Mestrado) – Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP, São Paulo, SP, 2007. Disponível em:

<<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp062851.pdf>>. Acesso em: 01 jul. 2019.

TOSAWA, Suelyn; PENHA, João Paulo. **A dignidade dos “provedores de cigarro” no Estado Democrático de Direito Brasileiro**. Publica direito. Disponível em: <<http://publicadireito.com.br/artigos/?cod=bf3885362571d252>>. Acesso em: 02 jul. 2019.

TRT da 15ª Região. Seção de Dissídios Coletivos. Dissídio Coletivo n. 309-2009-000-15-00. Relator: Desembargador José Antônio Pancotti. Diário Oficial do Estado de São Paulo, 30/03/2009.

TST - RODC. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo n. 30900-12.2009.5.15.0000. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Diário de Justiça Eletrônico, 04/09/2009.

ZAVANELLA, Fabiano. **Da máxima preservação dos direitos fundamentais na dispensa coletiva e o papel ativo do Estado**. Dissertação (Mestrado) – Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC-SP, São Paulo, SP, 2014. Disponível em: <<https://tede2.pucsp.br/handle/handle/6499>>. Acesso em: 02 jul. 2019.

AN ANALYSIS OF COLLECTIVE DISMISSAL AFTER LABOR REFORM IN LIGHT OF THE UTILITARIANISM THEORY

ABSTRACT

Law No. 13,467 of 2017, the result of labor reform, brought several changes in labor standards, among them, the provision of art. 477-A of the CLT, which deals with the mass dismissal of workers, a subject that has generated great debates in the legal and academic environment. This article proposes an analysis of the post-reform collective waiver institute from the perspective of the utilitarian theory of Jeremy Bentham and John Stuart Mill. It also aims to investigate the critique of utilitarian theory based on John Rawls's philosophical study of justice as equity. From this background, it is criticized the mode of termination of the employment contract without the previous negotiation of the professional union, influenced by the ideas of classical utilitarianism. The methodology used is theoretical, allied to hypothetical-inductive reasoning aided by bibliographic research techniques, through a qualitative approach of the collected material. The proposed conclusion makes it clear that the changes in the legislation, aimed solely at serving market interests, based on the theory of utilitarianism, which proposes to reach the highest happiness level of the greatest number of people, even if to the detriment of some of them, defiles the fundamental rights of workers affected due to their vulnerability towards the employer.

Keywords: Mass dispensation; Labor reform; Classical utilitarianism.