

A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA DISPENSA EM MASSA

Natália da Silva Oliveira¹
Arivaldo Marques do Espírito Santo Junior²
Fábio da Silva Santos³

RESUMO

O objetivo deste trabalho é verificar a inconstitucionalidade do art. 477-A da Consolidação das Leis Trabalhista e o quanto a aplicabilidade do dispositivo é prejudicial ao trabalhador e a população local. A metodologia utilizada para esse estudo são revisões de artigos e livros, a partir de pesquisa bibliográfica, tendo como ponto de partida a Consolidação das Leis Trabalhistas, uma vez que o art. 477-A, que prevê a negociação coletiva, objeto primordial do estudo em questão, vem gerando discussões no meio jurídico, sendo passível de inconstitucionalidade ao divergir da Constituição da República Federativa do Brasil. Nesse sentido, por utilizar a legislação pertinente, a pesquisa também se caracteriza como sendo documental.

Palavras-chave: inconstitucionalidade; art.477-A; negociação coletiva, dispensa em massa, trabalhadores.

1 INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.467/2017 promoveu algumas alterações na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Uma dessas mudanças foi a introdução em seu texto do art. 477-A, que regulamenta a desnecessidade da negociação coletiva nos casos de demissão em massa⁴.

Anterior à vigência da referida lei, não existia no ordenamento jurídico um dispositivo que abordasse a temática de forma direta e clara, de modo que até a própria Constituição Federal não fazia uma alusão direta ao tema.

A discussão em questão tornou-se necessária, após a proporção atingida pelo caso EMBRAER, quando a empresa demitiu cerca de 20% do seu quadro de funcionários devido à crise econômica que assolou o mundo em 2009⁵.

A demissão de seus empregados ocorreu sem prévia negociação coletiva

¹ Graduando/a em Direito, Centro Universitário Nobre (UNIFAN), oliveiranatalia866@gmail.com

² Mestre em Direito (Universidade Federal do Estado da Bahia), Centro Universitário Nobre (UNIFAN), arivaldomarques@yahoo.com.br

³ Professor Orientador da disciplina Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) II do Centro Universitário Nobre (UNIFAN), fabiosantos.direito@gruponobre.edu.br

⁴ BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Congresso Nacional, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 13 dez. 2021.

⁵ EMBRAER demite 4200 trabalhadores, um quinto de seus efetivos. **Federação Única dos Petroleiros**, 2009. Disponível em: <https://fup.org.br/embraer-demite-4-200-trabalhadores-um-quin-to-de-seus-efetivos/>. Acesso em: 14 dez. 2021.

entre a empresa e os sindicatos da categoria, conseqüentemente, surpreendeu milhares de trabalhadores e impactou diretamente a população, visto que a empresa tinha papel fundamental no impulsionamento do comércio local ao gerar empregos formais e informais.

Nesse viés, o presente artigo tem como objetivo abordar acerca das conseqüências da (in)exigibilidade da negociação coletiva nas extinções em massa do contrato de trabalho, especialmente quanto a efetivação do retrocesso social para os trabalhadores, que notadamente durante a Era Vargas, lutam pela concessão de direitos e garantias à classe operária.

Vale ressaltar, que essa reforma trabalhista sepultou cerca de 120 artigos da CLT; criou a figura do Empregado Hiperssuficiente (art 444-A da CLT); determinou o fim da contribuição sindical (art 579 da CLT); permitiu o fracionamento de férias em 3 períodos (art. 174 da CLT); além de outros dispositivos que são verdadeiros retrocessos para os trabalhadores e o desenvolvimento da economia do país⁶.

Portanto, a possibilidade de implementação de um retrocesso social aliado a outros parâmetros previstos na Constituição Federal abrem o debate sobre a constitucionalidade do artigo 477-A da CLT.

2 MODALIDADES DE DISPENSA

O legislador não se preocupou em conceituar as modalidades de dispensa que constam no ordenamento jurídico, que são as dispensas individuais, plúrimas e coletivas, de modo que coube à doutrina definir seus respectivos conceitos⁷.

É notório que a dispensa individual irá atingir apenas um indivíduo, sendo esta a modalidade de demissão mais comum no dia a dia da relação trabalhista. Em contrapartida, a dispensa plúrima atinge um determinado número de trabalhadores e ocorre por motivos diferentes, assim, diverge da dispensa em massa, visto que esta atinge os funcionários por um motivo em comum.

⁶ BRASIL, 2017.

⁷ A despedida individual é a que envolve um único trabalhador, ou que, mesmo atingindo diferentes empregados, não configura ato demissional grupal, ou uma prática maciça de rupturas contratuais (o chamado lay-off). A ocorrência de mais de uma dispensa em determinada empresa ou estabelecimento não configura, desse modo, por si somente, despedida coletiva: pode se tratar de um número disperso de dispensas individuais. Nessa medida, pode-se falar em dispensa individual como aquela que atinge um único empregado, e dispensa plúrima, aquela que atinge um número diversificado de empregados, porém não alcança o sentido e o impacto de uma dispensa coletiva, de caráter massivo. DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020. p. 1382.

No que se refere a dispensa coletiva, dispensa massiva ou *licenciamento coletivo*, objeto de discussão deste artigo, Mauricio Godinho⁸ esclarece que atinge um grupo significativo de trabalhadores vinculados a respectiva empresa.

Assim, conclui-se que, a dispensa coletiva é uma modalidade de demissão, na qual uma quantidade ampla de trabalhadores tem seu vínculo de trabalho extinto, em razão de fatores externos ou internos que impactam diretamente na estrutura do empregador.

2.1 A DISPENSA COLETIVA E O CASO EMBRAER

A dispensa coletiva ganhou notoriedade na sociedade brasileira com o caso da Empresa Brasileira de Aeronáutica (EMBRAER), que no ano de 2009 demitiu quantidade expressiva de seu quadro de funcionários. Cerca de 4.200 (quatro mil e duzentos) empregados tiveram seus contratos de trabalho extintos, sem que houvesse qualquer acordo ou negociação coletiva⁹.

Após a demissão, o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos campos ajuizou dissídio coletivo nº 309-2009-000-15-00 perante o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) 15º Região, para que fosse declarada a suspensão cautelar das rescisões contratuais, e no mérito a declaração da nulidade da dispensa coletiva efetuadas sem a devida negociação coletiva. Em sede de tutela de urgência o TRT-15 suspendeu as demissões até que as partes envolvidas chegassem a um acordo, o que infelizmente não ocorreu.

Após a audiência, o dissídio coletivo foi concluso à julgamento perante Seção de Dissídios Coletivos, que deu provimento parcial aos pedidos formulados pelo sindicato, de modo que foi declarado a abusividade da dispensa coletiva, contudo, no mérito rejeitou a reintegração dos trabalhadores aos seus cargos uma vez que entendeu não haver garantia de emprego como previsto no ordenamento jurídico vigente na época do fato, conforme decisão extraída do RODC 30900-

⁸ Ibid., p. 1382.

⁹ A Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. (Embraer) é a quarta maior fabricante de aviões civis do mundo e uma das maiores exportadoras brasileiras. Em meados de 2009, ela possuía 21.362 empregados e tinha uma previsão de comercializar cerca de 200 (duzentos) aviões de grande porte e 120 (cento e vinte) de pequeno porte. Com a crise econômica internacional que se instalou a partir do final de 2008 e no início de 2009, especialmente nos Estados Unidos, a empresa alegou que houve uma redução de cerca de 30% nas encomendas, especialmente em relação aos aviões de grande porte. Por isso, no dia 19 de fevereiro de 2009, a Embraer demitiu 4.273 empregados, o que correspondia a 20% de sua força de trabalho. (CHEHAB, Gustavo Carvalho. A dispensa coletiva e a ordem social. **Revista de informação legislativa**, Brasília, ano 52, n. 205, p. 281- 296, jan./mar. 2015. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/509953>. Acesso em: 01 mar. 2022

12.2009.5.15.0000¹⁰.

Inconformados com a decisão proferida pelo TRT, os Sindicatos interpuseram recurso para TST, a fim de que fosse decretada a nulidade das dispensas realizadas e fosse determinado a continuidade dos contratos e das obrigações dele decorrentes, com a conseqüente reintegração dos empregados dispensados ou, caso assim não se entenda, a majoração da compensação financeira fixada pela Corte Regional.

Apesar do relator Maurício Godinho Delgado coadunar com o posicionamento do TRT-15 em relação a abusividade das demissões, foi voto vencido no julgamento, pois a maioria dos membros do TST entendeu que a postura da empresa não foi abusiva, uma vez que o entendimento jurisprudencial na época dos fatos dava à dispensa coletiva o mesmo tratamento da dispensa individual, ou seja, o empregador tinha o direito potestativo de dispensar seu funcionário sem justa causa, a qualquer momento. Todavia no que se refere as indenizações o TST manteve a decisão do tribunal regional¹¹.

2.2 OS IMPACTOS DA AUSÊNCIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA SOCIEDADE LOCAL

A necessidade da negociação coletiva já foi objeto de análise pelo TST, como é possível observar nos informativos 17¹² e 34¹³ do Tribunal Superior do Trabalho

¹⁰ O Tribunal Regional do Trabalho da 15a Região conheceu do dissídio coletivo, acolheu a intervenção do SINDIAERESPACIAL como assistente litisconsorcial, rejeitou o pedido de amicus curiae da ABRAC e as demais preliminares da defesa. No mérito, declarou a abusividade da dispensa coletiva, entendeu inexistir garantia de emprego ou estabilidade que justificasse a reintegração (ressalvados os casos previstos em lei e em normas coletivas), e concedeu a cada empregado dispensado uma compensação financeira de dois valores correspondentes a um mês de aviso prévio, até o limite de sete mil reais. Além disso, declarou a eficácia da liminar concedida até o dia 13/03/2009, para manter vigentes até essa data os contratos de trabalho em todos os seus efeitos e a manutenção dos planos de assistência médica aos trabalhadores dispensados e seus familiares por 12 meses a contar de 13/03/2009, concedendo direito de preferência aos empregados dispensados no caso de reativação dos postos de trabalho pela empresa (fls. 706/747). BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo 309/2009-000-15-00.4**. Dispensas trabalhistas coletivas. Matéria de Direito Coletivo. Imperativa interveniência sindical. Restrições jurídicas às dispensas coletivas. Ordem Constitucional e Infraconstitucional democrática existente desde 1988. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Relator: Mauricio Godinho Delgado, 10 de agosto de 2009. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5353045/recurso-ordinario-em-dissidio-coletivo-rod-309001220095150000-30900-1220095150000/inteiro-teor-11683664>. Acesso em: 01 mar. 2022

¹¹ BRASIL, 2009.

¹² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Informativo nº 17**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 7 a 13 dez. 2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95710/2012_informativo_tst_cjur_n0017.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em:

que trazem as decisões do tribunal nos processos TST-RO-173-02.2011.5.15.0000 e TST-RO-6- 61.2011.5.05.0000. De acordo com a decisão do Tribunal Trabalhista, é possível analisar que devido aos impactos sociais e financeiros é indispensável à negociação coletiva, tendo em vista que ao demitir número significativo de pessoas, sem prévia negociação, ocorre interferência no dia a dia dos funcionários, o que resulta no que pode ser definido como prejuízos diretos, sem olvidar dos impactos sociais que a despedida coletiva promove.

Dessa forma, fica claro que quem sofre as consequências de imediato são os funcionários das empresas, que, geralmente, são surpreendidos e descobrem da noite para o dia que estão desempregados. Alguns chegam a trabalhar anos em um determinado lugar e às vezes não conseguem um novo emprego, isso acontece porque sua atividade não é mais comum naquela região.

Ademais, vale ressaltar que devido as questões de isenção fiscal no Brasil, as empresas procuram cidades em desenvolvimento para inserir suas indústrias. Logo, o comércio passa a desenvolver em torno daquele eixo industrial, isso ocorre porque algumas indústrias pagam um salário atrativo para seus funcionários, o que aumenta o poder de compra, e, conseqüentemente, ocorre um investimento no comércio da cidade que precisa atender às novas necessidades que surgem.

Dessa forma, os impactos a esses comerciantes representam prejuízos indiretos e mediatos que investiram em seu negócio para atender as necessidades dos empregados daquela empresa, e com a dispensa em massa, se deparam com o tamanho prejuízo.

Por conseguinte, é um verdadeiro prejuízo cíclico à demissão em massa sem prévia negociação. Em um país como o Brasil, que a cada ano o emprego está cada vez mais difícil, não somente devido aos avanços tecnológicos, como também ao nível de qualificação que é exigido para o cargo, uma vez que por causa das dificuldades financeiras muitos indivíduos não conseguem se qualificar, acaba

¹³ Após o emblemático caso EMBRAER ficou decidido pelo TST a necessidade da negociação coletiva entre os sindicatos, devendo ser analisados os informativos nº 17 e 34, ambos do TST. De acordo com o decido pelo TST, é possível analisar que devido aos impactos sociais e financeiros é indispensável à negociação coletiva, tendo em vista que ao demitir número significativo de pessoas, sem prévia negociação, ocorre interferência no dia a dia dos funcionários, o que resulta no que pode ser definido como prejuízos diretos, sem olvidar dos impactos sociais que a despedida coletiva promove.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Informativo nº 34**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 11 a 19 dez. 2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95729/2012_informativo_tst_cjur_n0034.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em:

ocorrendo um aumento da informalidade no país.

3 A DISPENSA COLETIVA PARA O JUDICIÁRIO TRABALHISTA

O art. 8, inciso III, da CRFB/88¹⁴ afirma que ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas. Porém, tal dispositivo foi negligenciado e após a reforma foi incluído o art. 477-A na CLT¹⁵ e, assim como outros dispositivos ao longo da legislação trabalhista, tratou de diminuir o poder que o sindicato tem perante aos trabalhadores em ser a voz do trabalhador perante os abusos das grandes empresas¹⁶.

Houve, assim, um retrocesso no modo de avaliar as dispensas, pois em essência, nem mesmo o legislador conseguiria verdadeiramente equipará-las. Fica evidente, dessa forma, que devido ao número de trabalhadores que podem ser prejudicados por demissões injustificáveis, nem mesmo o próprio legislador tem discernimento para igualar as dispensas diante da complexidade.

Tendo em vista que o fim da relação trabalhista pode ser de apenas um ou de uma quantidade relevante de trabalhadores, as consequências sociais e econômicas ao demitir o maior número de pessoas são significativas já que a população local é afetada economicamente. Tal conduta adotada pelo legislativo, além de ser um retrocesso para os envolvidos, também foi responsável por promover um descredito dos trabalhadores com o sindicato, uma vez que tal conduta adotada pelo empregador independe de acordo ou negociação coletiva.

De acordo com o art. 193 da CRFB/88¹⁷ a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. Neste viés, é possível concluir que o trabalho é a base para o sistema social, que através dele ocorrem mudanças diminuindo as desigualdades encaradas pelo homem, logo, é

¹⁴ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 dez. 2021.

¹⁵ BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 dez. 2021.

¹⁶ “Apesar de toda a lógica conforme a Constituição do posicionamento jurisprudencial ora apresentado, o legislador da reforma trabalhista de 2017 criou o art. 477-A na CLT para deixar bem claro que “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”. MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

¹⁷ BRASIL, 1988.

possível perceber a inaplicabilidade do dispositivo quando tratamos da dispensa coletiva.

É notório que o legislador foi negligente ao admitir a possibilidade de demissão de um número indeterminado de trabalhadores sem negociação entre os sindicatos por motivos contingentes e essa decisão pode afetar toda a sociedade, como mencionado no tópico acima, pode desestabilizar, não somente os funcionários, mas familiares e toda população local.

Todavia, é inegável que a economia do país é instável e que em momentos de crises que assolam o país o setor trabalhista é o primeiro a ser atingido. Isso ocorre porque a produção nas indústrias e empresas diminuem devida a baixa procura no mercado, à vista disso, é plenamente justificável a conduta das empresas em encerrar o vínculo trabalhista.

Porém, por conseguinte, no ordenamento jurídico tem o princípio da inalterabilidade contratual lesiva que é abordado no art. 468 da CLT¹⁸, que prevê que o empregador não pode alterar de forma unilateral o contrato de trabalho para prejudicar o empregado, à título de exemplo, é possível reverter o salário e o empregado voltar para o cargo anteriormente ocupado, mas deverá ter autorização sindical.

Por fim, esse princípio é importante para garantir empregos e evitar demissões em massa devendo os sindicatos chegar a uma decisão em comum como o que ocorreu com a Volkswagen no Brasil¹⁹.

¹⁸ Art 468. Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. BRASIL, 1943.

¹⁹ Durante o período da pandemia, que assolou o mundo ocasionando o fechamento de grandes empresas, a Volkswagen, junto com o sindicato dos Metalúrgicos, optou por fazer uma redução salarial para garantir os postos de empregos em uma montadora que possui 8 mil empregados. Tal medida foi possível também devido a Medida provisória de nº 936 que diz: "Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências". Essa medida encerrou seu prazo de vigência, mas tal medida deveria ser analisada pelo legislativo para ser adotada de forma que os sindicatos cheguem em um acordo para reduzir salários e manter postos de empregos. STUCHI, Victor Hugo Nazário. Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (Lei 14.020/2020). **GenJurídico**, São Paulo, 23 jul. 2020. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/07/23/programa-emergencial-manutencao-emprego/#:~:text=A%20Lei%2014.020%2C%20de%206,e%20da%20emerg%C3%AAncia%20de%20sa%C3%BAde>. Acesso em: 15 mai. 2022.

3.1 A VISÃO DO JUDICIÁRIO PERANTE A DISPENSA COLETIVA E A APLICABILIDADE DO ART. 477-A Da CLT

Os tribunais como, TRT-4^a região, TRT-5^a região e TRT- 15^a região, assim como os trabalhadores, acreditam que a decisão tomada pelo legislador no artigo 477-A da CLT foi equivocada e contrária ao que afirma a Constituição em seu art. 7^o²⁰, pois a demissão em massa, sem uma negociação coletiva, pode gerar despedidas arbitrárias.

O artigo 7^o, inciso VI, da Constituição Federal prevê a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo. Isso posto, seria inaceitável dispensar a negociação em coletiva ao tratar de demissão em massa, além de ser algo muito agravante para os trabalhadores, são gerados danos sociais e há uma grande dificuldade dos trabalhadores em se inserir no mercado de trabalho posteriormente, dado que a atividade que exerciam no local que trabalhavam não é comum, e, geralmente, são mão de obra especializadas para indústrias.

Vale ressaltar, ainda, que o art. 7, inciso I²¹ da Constituição Federal afirma que a relação de emprego é protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar. Sendo assim, o dispositivo discutido neste artigo é passível de inconstitucionalidade formal, já que para que ocorra despedida de modo que não seja arbitrária, é necessário que seja por lei complementar e não por lei ordinária como ocorreu.

Em decorrência disso, a vigência do art. 477-A²² da CLT vêm gerando polêmicas no meio jurídico. Inclusive, essa questão já chegou ao STF e trata-se de conteúdo de Repercussão geral²³.

²⁰ Art. 7^o São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; (...). BRASIL, 1988.

²¹ BRASIL, 1988.

²² Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. BRASIL, 1943.

²³ “Muitos setores da sociedade, inclusive magistrados, não se conformaram com a inovação e o assunto está na pauta do STF. Trata-se do tema de repercussão geral 638, sendo o RE 999.435 representativo da controvérsia. A votação está dividida e o julgamento será retomado na sessão de 2/2/22.”. ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. Dispensa coletiva na pauta do STF: Polêmicas. **Migalhas**, [s.l.], 24 jan. 2022. Disponível em:

Em outra ação, processo de nº 0000199-27.2021.5.05.000²⁴, o Ministério Público do Trabalho sustentou que, em razão do anúncio do encerramento das atividades da empresa Ford no Brasil, é iminente a dispensa coletiva arbitrária com graves repercussões sociais e econômicas, se não tiver qualquer diálogo social prévio com as autoridades públicas e com as entidades sindicais. O MPT sustenta que tal conduta viola normas internacionais de Direitos Humanos, a Constituição

<https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-trabalhista-nos-negocios/358487/dispensa-coletiva-na-pauta-do-stf-polemicas>. Acesso em: 17 jun. 2022.

²⁴ Contudo, mais uma vez a Autoridade coatora decide, tal como ao invocar o princípio da dignidade humana, utilizando-se de "conceitos jurídicos indeterminados, sem explicar o motivo concreto de sua incidência no caso", o que caracteriza uma omissão no ato de julgar de acordo com o inciso II do § 2º do art. 489 do CPC. Apontou-se, ainda, a interpretação conforme o art. 8º, incisos III e VI, da CF.

Esses dispositivos, porém, não sustentam a tese da exigência da negociação coletiva para a despedida coletiva. Isso porque eles atuam após o disposto a imposição da negociação coletiva, que se exigível, deve ser com a participação obrigatória dos sindicatos.

Invoca-se o art. 170, incisos III e VIII, da CF, para se interpretar o art. 477-A da CLT. O inciso III é repetição do inciso XVIII do art. 5º da CF ("função social da propriedade"). O inciso VIII dispõe que a ordem econômica deve observar o princípio da "busca do pleno emprego".

É certo que esse princípio é bem mais delimitado, a demandar a prática de atos que tendem a manter o emprego. Mas, difícil é tê-lo como fundamento para impor a negociação coletiva quando se quer negociar, como no caso concreto, a melhor forma de despedida, diante da decisão de fechamento do estabelecimento da primeira Impetrante na cidade de Camaçari.

Também são citadas as Convenções da OIT de nº 11, 98, 135, 141 e 151 a respaldar a interpretação conforme as normas internacionais, que teriam natureza superlegal, já que tratam de questões de direitos humanos (STF, RE 466.343).

A Convenção nº 11 apenas assegura "todas as pessoas ocupadas na agricultura os mesmos direitos de associação e união dos trabalhadores na indústria". Logo, não serve à interpretação da norma da CLT

A Convenção nº 135 apenas regula a proteção dos representantes dos trabalhadores. Não cuida, sequer da negociação coletiva em si.

A Convenção nº 141 trata da organização dos trabalhadores rurais, o que afastaria sua incidência ao caso concreto, conquanto ela assegure, assim como a Convenção nº 98, que sejam adotadas medidas para incentivar a negociação coletiva.

Já a Convenção nº 151 trata do "Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública", assegurando aos empregados públicos aquilo tratado na Convenção nº 98.

A Convenção nº 98, por sua vez, regula o "Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva". Esta sim, pode ser invocada para servir de interpretação do art. 477-A da CLT.

Isso porque, a par de assegurar a liberdade de sindicalização, esta Convenção assegura que os países signatários devam adotar "medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego" (art. 4º).

Vejam que a Convenção nº 98 não impõe que se exija a negociação coletiva. Na realidade, ela estabelece que o país signatário deva adotar "medidas apropriadas às condições nacionais" para fomentar e promover "a utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego". [...]. Narrou o MPT que o complexo industrial da FORD de Camaçari foi viabilizado em razão de incentivos fiscais federais e estaduais, também foram firmados contratos de financiamentos públicos junto ao BNDES, oportunidade em que a empresa se comprometeu em "oferecer programa de treinamento voltado para as oportunidades de trabalho na região e/ou programa de recolocação dos trabalhadores em outras empresas". BAHIA. Tribunal Regional do Trabalho. **Mandado de Segurança Cível 0000199-27.2021.5.05.0000**. Bahia: Tribunal Regional do trabalho da 5ª Região, 13 dez. 2021.

Federal e as leis do país.

O MPT, ainda, considera que o dispositivo da CLT vigente não deve ser considerado de maneira unilateral e sim, analisado de acordo com as normas vigentes no ordenamento jurídico em que o Brasil é signatário²⁵.

Assim, durante todo o processo, fica claro que não se deve negar a existência do art. 477-A da CLT, mas levar em consideração os dispositivos vigentes que protegem os empregados vulneráveis na relação de emprego. Ademais, juntamente com o artigo citado da CLT, deve se considerar o inciso II do art. 1º e o inciso XXIII do art. 5º ambos da Constituição Federal²⁶.

3.2 A DECISÃO DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

O STF, em 19 de maio de 2021, iniciou os debates sobre a necessidade de prévia negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores para dispensa em massa. O relator do caso foi o ministro Marco Aurélio que em seu voto declarou que é desnecessário a Negociação Coletiva e que a demissão é unilateral e independe de negociação²⁷.

Contudo, como ficou demonstrado durante este artigo, a negociação é importante, sendo assim o posicionamento do ministro é equivocado e

²⁵ "A previsão do novel art. 477-A da CLT em nada altera o entendimento jurídico consubstanciado nas decisões acima transcritas, vez que o referido dispositivo não pretende, nem poderia afastar as normas constitucionais e os tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário que impõem a necessidade de negociação coletiva, com representação sindical dos trabalhadores, durante o processo de dispensa em massa". O MPT, pontou que: "Ao revés, o referido dispositivo deve ser interpretado à luz das referidas normas, de modo a ressaltar a importância da negociação coletiva, deixando claro que o que se busca não é uma, devendo haver uma construção conjunta "autorização prévia do sindicato" entre empresa e sindicato da solução para a controvérsia coletiva". BAHIA, 2021.

²⁶ Inciso II do art. 1º da CF aponta o princípio da dignidade da pessoa humana, que, *data venia*, não pode servir de fundamento concreto à interpretação da lei, até por seu conceito indeterminado e diante da ausência de delimitação dos seus contornos pela Autoridade coatora. Em outras palavras, o princípio da pessoa humana serve para fundamentar qualquer decisão. O inciso XXIII do art. 5º da CF, por sua vez, dispõe que "a propriedade atenderá a sua função social". E, por certo, esse princípio norteia a interpretação da norma que asseguraria a despedida coletiva, já que os meios de produção devem observar sua função social. BAHIA, op. cit.

²⁷ "A iniciativa da rescisão, disciplinada no artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, é ato unilateral, não exigindo concordância da parte contrária, muito menos do sindicato que congregue a categoria profissional. Cumpre ao empregador proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar aos órgãos competentes e realizar, no prazo e na forma estabelecidos no dispositivo, o pagamento das verbas devidas. É desinfluyente a ruptura ser alargada". STF inicia julgamento sobre demissão em massa sem negociação prévia. **Correio Braziliense**. Brasília. 19 mai. 2021. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2021/05/4925651-stf-inicia-julgamento-sobre-demissao-em-massa-sem-negociacao-previa.html>. Acesso em: 17 jun. 2022.

desproporcional, uma vez que não ficou demonstrada durante o seu voto a preocupação com os efeitos que a demissão em massa, sem a negociação coletiva, pode proporcionar. O voto do relator foi acompanhado pelos ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes.

Contudo, o julgamento do recurso extraordinário nº 999.435 foi retomado em 08 de junho de 2022, por 7 votos a 3, o STF decidiu que a intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para dispensa em massa de trabalhadores que não se confunde com a autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo²⁸.

Ademais, foi decidido a necessidade de ouvir os sindicatos antes de ocorrer a decisão, com objetivo de chegarem em um acordo benéfico para ambos, entretanto, a tese vencida não vincula o sindicato, logo, se o empregador e o sindicato não chegar a uma decisão em comum, o empregador pode ainda demitir todos sem negociação. A decisão do STF apenas deu uma nova interpretação ao art. 477-A que igualava todas as dispensas dando a entender que não necessitava de acordo.

Todavia, deveria ser necessária a vinculação, ou seja, a autorização do sindicato para ocorrer as dispensas, não vincular é permitir que o empregador fique seguro de sua decisão e não procurar buscar o melhor para coletividade, uma vez que, independentemente da posição do sindicato, quem dará a última palavra são os contratantes. Se, no entanto, houvesse a obrigatoriedade da autorização, a probabilidade do empregador chegar com uma proposta mais benéfica é bem maior, diminuindo o impacto entre os trabalhadores.

Outrossim, ao comparar o direito brasileiro com o direito comparado Italiano²⁹,

²⁸ DEMISSÃO em massa depende de participação prévia de sindicatos, decide STF. **Portal de notícias do Supremo Tribunal Federal**. Brasília. 8 jun. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=488550&ori=1>. Acesso em:

²⁹ “As demissões em massa na Itália são divididas em fases. A primeira fase inicia-se com a comunicação escrita às organizações de representantes da categoria, que, na Itália, são conhecidas como *Rappresentanze Sindicali Aziendiali* (RSA), ou seja, os sindicatos. Essa notificação deve informar a esse órgão a vontade empresarial de realizar a dispensa massiva; a situação da empresa e, ainda, ser acompanhada dos motivos que conduziram ao desejo de dispensar massivamente; justificativa do porquê não ter adotado medidas para resolver ou atenuar o problema, caso não tenha adotado tais práticas; qualificação profissional, número e função dos trabalhadores que possivelmente serão dispensados e o tempo de duração do programa de mobilidade, tudo conforme o § 3º do art. 4º da Lei n. 223/91. Devendo a empresa justificar e comprovar os motivos das demissões, tudo conforme uma Lei própria. A fase sindical tem por finalidade a consecução de um acordo coletivo com base no qual a questão será resolvida. Não ocorrendo o entendimento, o empregador dará aviso prévio aos trabalhadores, levando em conta, para efeitos de organização da dispensa, certos fatores pessoais do trabalhador, como os encargos familiares e a antiguidade (NASCIMENTO, 2009, p. 9-10).

é de se admirar tamanha organização e respeito com o empregado, tendo em vista que eles possuem em sua legislação a definição de demissão em massa e como funcionariam, ao contrário da legislação brasileira. A omissão por parte do legislador brasileiro, para tratar das dispensas em massa, é leviano, negligente e de total descuido. Um país como o Brasil, com um território tão extenso, que abriga milhares de multinacionais e indústrias de grande porte e que oferece isenção fiscal em troca de oferta de emprego, não deveria permitir que os trabalhadores se especializem e trabalhem por anos em uma determinada empresa para, simplesmente, serem surpreendidos por demissões sem nenhuma justificativa plausível.

O art. 5º, alínea d, da Organização Internacional do Trabalho afirma que a negociação coletiva não deve ser prejudicada por falta de normas que rejam o procedimento a ser usado ou pela inadequação ou impropriedade dessas normas. Portanto, o que é observado no ordenamento jurídico brasileiro, além da ausência da norma e irregularidade da interpretação do art. 477-A DA CLT, é uma displicência por parte do STF em não vincular e não permitir a autorização dos sindicatos. Ademais, a inércia do legislativo em criar e executar leis que abordem um assunto tão importante para os trabalhadores, ocorrendo, assim, inadequação da norma.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou apresentar a inconstitucionalidade do art. 477- A, que dispensa a negociação coletiva em casos de dispensa em massa. Contudo, foi demonstrado que a ausência de acordo ocasiona danos tanto para os trabalhadores

A segunda fase consiste na fase administrativa com participação preventiva de um órgão administrativo que, após analisar as causas expostas pela empresa, realiza uma nova proposta de acordo, para que a dispensa coletiva possa ser evitada. Havendo negociação entre empresa e o sindicato (fase anterior), corolário lógico que a realização dessa fase prejudicada. Findada a fase negociada administrativa, com ou sem acordo, o empregador poderá realizar a dispensa coletiva, devendo informar pessoalmente ou por escrito cada trabalhador de sua dispensa, respeitando o período do aviso prévio.

É possível verificar que não existe a autorização dos sindicatos, contudo ocorre um cuidado um ordenamento voltado para questão discutida e não apenas a inserção de um dispositivo como o art. 477-A da CLT, ignorando interpretação anterior benéfica ao trabalhadores sedimentada pelo TST.

A terceira e última fase é a judicial quando ambos não chegam ao um acordo, no Brasil muitas vezes já vamos direto para terceira fase devido a omissão legislativa:

No que diz respeito à terceira fase, é justamente a possibilidade da anulação pelo Poder Judiciário, nos dizeres de Amauri Mascaro Nascimento: O controle judicial tem por finalidade julgar eventual impugnação sobre regularidade do processo, e, em caso de concluir-se que não estão presentes as exigências para a redução do pessoal, a consequência pode consistir na anulabilidade de cada dispensa (NASCIMENTO, 2009, p. 10)". ROCHA, Cláudio Jannotti da. RUHAS, Tamara Camarano. A dispensa individual e coletiva no Brasil e Itália. **Revista Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 56, n. 86, p. 21-36, jul. /dez. 2012.

como para os moradores locais. Além disso, ficou evidente que há uma omissão do legislador sobre o conceito de negociação coletiva, o que gera várias interpretações a respeito do tema.

Outrossim, também foi analisado o caso da empresa EMBRAER, ocorrido em 2009, que levantou a discussão sobre a necessidade ou não da negociação coletiva. Sobre esse caso, o STF decidiu que é necessário a negociação entre o sindicato e o empregador para evitar grandes danos. Todavia, ainda que o sindicato não concorde com a decisão, as demissões podem ocorrer.

Foi demonstrando, também, o posicionamento das doutrinas, que em sua grande maioria, são a favor da negociação coletiva e criticam o art. 477-A da CLT argumentando que em caso de demissões em massa, deverá ocorrer o acordo entre os sindicatos. No entanto, o principal ponto em comum dos autores foram os efeitos catastróficos em que a falta de uma negociação pode causar a sociedade, cuja economia depende de uma empresa ou indústria. Neste viés, os tribunais mesmo após a reforma trabalhista, vêm entendendo a importância da negociação coletiva e começam a exigir que ela ocorra.

Durante o trabalho, os objetivos específicos foram alcançados em partes, tendo em vista que não foi possível analisar os motivos que levou o legislador a incluir o art. 477-A na CLT, porém, foi possível verificar a importância da negociação coletiva; demonstrar o retrocesso social que a ausência de negociação oferece e analisar a inconstitucionalidade que padece o dispositivo.

Ademais, o problema abordado durante o trabalho, que é justamente a inconstitucionalidade do art. 477-A da CLT, foi apresentado durante o texto através de dispositivos constitucionais e do direito comparado. Por último, ficou demonstrado a necessidade de autorização do sindicato para ocorrer as negociações, uma vez que só ouvir não vincula o empregador na sua tomada de decisão.

REFERÊNCIAS

BAHIA. Tribunal Regional do Trabalho. **Mandado de Segurança Cível 0000199-27.2021.5.05.0000**. Bahia: Tribunal Regional do trabalho da 5º Região, 13 dez. 2021.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 13 dez. 2021.

BRASIL. **Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 13 dez. 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Congresso Nacional, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 13 dez. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Informativo nº 17**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 7 a 13 dez. 2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95710/2012_informativo_tst_cjur_n0017.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 01 mar. 2022

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Informativo nº 34**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 11 a 19 dez. 2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95729/2012_informativo_tst_cjur_n0034.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 01 mar. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo 309/2009-000-15-00.4**. Dispensas trabalhistas coletivas. Matéria de Direito Coletivo. Imperativa interveniência sindical. Restrições jurídicas às dispensas coletivas. Ordem Constitucional e Infraconstitucional democrática existente desde 1988. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Relator: Mauricio Godinho Delgado, 10 de agosto de 2009. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5353045/recurso-ordinario-em-dissidio-coletivo-rod-309001220095150000-30900-1220095150000/inteiro-teor-11683664>. Acesso em: 01 mar. 2022.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. A dispensa coletiva e a ordem social. **Revista de informação legislativa**, Brasília, ano 52, n. 205, p. 281- 296, jan./mar. 2015. Disponível em: <http://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/509953>. Acesso em: 01 mar. 2022

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020. p.1382.

DEMISSÃO em massa depende de participação prévia de sindicatos, decide STF. **Portal de notícias do Supremo Tribunal Federal**. Brasília. 8 jun. 2022. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=488550&ori=1>. Acesso em: 17 jun. 2022.

EMBRAER demite 4200 trabalhadores, um quinto de seus efetivos. **Federação Única dos Petroleiros**, 2009. Disponível em: <https://fup.org.br/embraer-demite-4-200-trabalhadores-um-quinto-de-seus-efetivos/>. Acesso em: 14 dez. 2021.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Crise econômica, despedimentos e alternativas para a manutenção dos empregos. **Revista LTr**, São Paulo, ano 73, jan. 2009.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim; PERES, Antonio Galvão. Dispensa coletiva na pauta do STF: Polêmicas. **Migalhas**, [s.l.], 24 jan. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-trabalhista-nos-negocios/358487/dispensa-coletiva-na-pauta-do-stf-polemicas>. Acesso em: 17 jun. 2022.

ROCHA, Cláudio Jannotti da. RUHAS, Tamara Camarano. A dispensa individual e coletiva no Brasil e Itália. **Revista Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v. 56, n. 86, p. 21-36, jul. /dez. 2012.

STF inicia julgamento sobre demissão em massa sem negociação prévia. **Correio Braziliense**. Brasília. 19 mai. 2021. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/economia/2021/05/4925651-stf-inicia-julgamento-sobre-demissao-em-massa-sem-negociacao-previa.html>. Acesso em: 17 jun. 2022

STUCHI, Victor Hugo Nazário. Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (Lei 14.020/2020). **GenJurídico**, São Paulo, 23 jul. 2020. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2020/07/23/programa-emergencial-manutencao-emprego/#:~:text=A%20Lei%2014.020%2C%20de%206,e%20da%20emerg%C3%Aancia%20de%20sa%C3%BAde>. Acesso em: 17 jun. 2022.