

DISPENSAS EM MASSA: A necessidade de negociação sindical frente a lei 13.467/17

João Vitor Augusto Silva¹

Resumo: A negociação coletiva é um importante instituto do direito do trabalho por meio de seus instrumentos, acordos e convenções coletivas, tendo como propósito a resolução de eventuais conflitos entre patrões e empregados. E nessa verdadeira batalha pela melhoria dos direitos trabalhistas, muitos são os percalços enfrentados pela classe trabalhadora, pois as empresas visam cada vez mais os lucros e deixam de lado as garantias trabalhistas. Nesse sentido, este trabalho tem como objetivo de verificar a necessidade de negociação sindical frente a lei que introduziu a reforma trabalhista (Lei nº13.467/17) nos casos de demissão em massa. O artigo está dividido em quatro capítulos, inicialmente será introduzida a reforma trabalhista e suas principais mudanças, com o objetivo de explicar, em apertada síntese, quais foram suas principais mudanças em vista da legislação anterior. Em seguida será analisada a dispensa em massa sob a ótica constitucional, analisando como os preceitos fundamentais elencados na Constituição Federal atuam em face da (des)necessidade da negociação na dispensa coletiva.

Buscou-se demonstrar o posicionamento dos Tribunais Superiores antes da inserção do artigo 477-A na CLT e analisar, a partir análise do tema de repercussão geral 638, o posicionamento do Supremo Tribunal Federal, bem como as recomendações do Ministério Público do Trabalho. A metodologia utilizada para se analisar o tema proposto foi a pesquisa jurisprudencial dos tribunais superiores.

Palavras-chave: **Negociação coletiva; sindicato; demissão em massa; necessidade.**

Abstract: Collective bargaining is an important institute of labor law through its instruments, agreements and collective conventions, with the purpose of resolving any conflicts between employers and employees. And in this true battle for the improvement of labor rights, many are the mishaps faced by the working class, as

¹ Graduando em Direito pela Faculdade Minas Gerais; e-mail: jvaugusto99@gmail.com.

companies increasingly aim at profits and leave aside labor guarantees. In this sense, this work aims to verify the need for union negotiation in view of the law that introduced the labor reform (Law nº 13.467/17) in cases of mass dismissal. The article is divided into four chapters, initially the labor reform and its main changes will be introduced, with the aim of explaining, in a tight summary, what were its main changes in view of the previous legislation. Next, mass dismissal will be analyzed from a constitutional perspective, analyzing how the fundamental precepts listed in the Federal Constitution act in the face of the (un)necessity of negotiation in collective dismissal.

We sought to demonstrate the position of the Superior Courts before the insertion of article 477-A in the CLT and to analyze, based on the analysis of the theme of general repercussion 638, the position of the Federal Supreme Court, as well as the recommendations of the Public Ministry of Labor. The methodology used to analyze the proposed theme was the jurisprudential research of the superior courts.

Keywords: Collective bargaining; union; mass layoffs; necessity.

1. INTRODUÇÃO

A negociação coletiva é um importante instituto do direito do trabalho por meio de seus instrumentos, acordos e convenções coletivas, tendo como propósito a resolução de eventuais conflitos entre patrões e empregados.

Nesse contexto, algumas regras são impostas aos participantes, o que pode levar a uma melhoria das relações laborais. E nessa verdadeira batalha pela melhoria dos direitos trabalhistas, muitos são os percalços enfrentados pela classe trabalhadora, pois as empresas visam cada vez mais os lucros e deixam de lado as garantias trabalhistas. Por isso, negociação coletiva tornou-se uma das formas de harmonização dessa relação patrão-empregado e evitar a judicialização dos conflitos.

É nesse contexto que se situa o presente trabalho, cujo o objetivo central é analisar a necessidade da negociação coletiva nas dispensas em massa. A fim de alcançar o objetivo proposto, foi utilizado o método hipotético-dedutivo. Procedeu-se ao estudo mediante pesquisa jurisprudencial, para visualizar o posicionamento dos tribunais pátrios acerca da temática proposta.

O artigo está dividido em quatro capítulos, inicialmente será introduzida a reforma trabalhista e suas principais mudanças, com o objetivo de explicar, em apertada síntese, quais foram suas principais mudanças em vista da legislação anterior.

Em seguida será analisada a dispensa em massa sob a ótica constitucional, examinando como os preceitos fundamentais elencados na Constituição Federal atuam em face da (des) necessidade da negociação na dispensa coletiva. Junto a essa análise, objetivou-se trazer a visão internacional sobre as demissões em massa, buscando-se entender qual o posicionamento de alguns países quando encontram situações de demissões em massa.

No capítulo final, examina-se a demissão em massa sob a ótica jurisprudencial. Buscou-se demonstrar o posicionamento dos Tribunais Superiores antes da inserção do artigo 477-A na CLT e analisar, a partir de uma análise do tema de repercussão geral 638, o posicionamento do Supremo Tribunal Federal, bem como as recomendações do Ministério Público do Trabalho.

2. A REFORMA TRABALHISTA E A DISPENSA EM MASSA

A lei nº 13.467/2017, mais conhecida como Reforma Trabalhista, se trata de um conjunto de normas desenvolvidas pelo governo federal que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, a fim de atualizar as leis da CLT, sancionada em 1º de maio de 1943, pelo decreto de lei nº 5.452, uma vez que estas se tornaram obsoletas no contexto atual.

O autor Henrique Correia afirma que em diversas hipóteses por ela, verifica-se a prevalência do negociado sobre o legislado, o que assegura maior poder de negociação e representação dos trabalhadores pelos sindicatos (CORREIA, 2018). Ainda, segundo o doutrinador, houve também ampliação significativa da flexibilização trabalhista no âmbito individual, através de novas hipóteses de acordos entre empregado e empregador, podendo-se negociar livremente. (CORREIA, 2018)

Dentre as mudanças ocorridas na reforma trabalhista nos direitos do trabalhador, pode-se citar: o fim da contribuição sindical obrigatória; a prevalência do negociado

sobre o legislado; a regulamentação do teletrabalho; a inclusão do trabalho intermitente; o fim da previsão de horas *in itinere*; a permissão do fracionamento das férias em 3 períodos, sendo 1 deles superior a 14 dias; a permissão de banco de horas estipulado por acordo individual; o regime de compensação de jornada de trabalho estipulado por acordo individual; o acordo individual para jornada 12x36; a tarifação do dano extrapatrimonial; a regulamentação do trabalhador autônomo; a regulamentação do plano de demissão voluntária; a prevalência do acordo coletivo sobre a convenção coletiva e a regulamentação das rescisões individuais e coletivas, contemplando todos os direitos do colaborador.

Houve, portanto, alterações significativas na legislação que rege as relações trabalhistas tanto em âmbito individual, quanto coletivos, como mudanças nos direitos trabalhistas e na esfera processual.

2.1. Análise constitucional das dispensas em massa

A questão da dispensa coletiva é de importância extrema no Direito do Trabalho, porque ela reflete o bem mais importante do trabalhador na sociedade capitalista, o emprego.

A legislação brasileira não prevê diretamente a impossibilidade da dispensa em massa. Em seu artigo 7º, inciso 1º, a Constituição estabelece que a relação de emprego no Brasil é protegida contra dispensa arbitrária e caberá à legislação complementar prever uma forma de reparação ou pelo menos de impedimento dessa dispensa (BRASIL, 1988). Ocorre que a Constituição Federal foi promulgada em 1988 e, até os dias atuais a lei complementar que se exige no dispositivo supracitado não foi redigida.

Ou seja, atualmente observa-se um verdadeiro limbo jurídico pois, ao mesmo tempo em que a Constituição Federal determina que se estabeleça uma relação de emprego protegida contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, determina também que se preveja uma lei complementar, prevendo uma proteção a isso. E, até o momento, não há qualquer lei infraconstitucional que preveja tal matéria, o que indica que, nos

34 anos da vigência da atual Constituição, o legislador se omitiu e deixou de prever qualquer lei.

Por outro lado, a Constituição prevê, em diversos outros dispositivos, uma série de princípios que, analisados conjuntamente, levam a conclusão de que há uma proteção à dispensa arbitrária em geral.

A Constituição estabelece como parâmetro princípios que só podem ser efetivados com a proteção ao desemprego e dentre eles pode-se citar a dignidade humana, a busca pelo pleno emprego, o valor social do trabalho. Nesse sentido, Nathalia Masson afirma que, em virtude de a Constituição ocupar o ápice da estrutura normativa em nosso ordenamento, todas as demais normas e atos de Poder Público somente serão considerados válidos quando em conformidade com ela. (MASSON, 2016, p. 60)

Portanto, existe uma série de preceitos que deixam claro que um valor tido como fundamental para a ordem jurídica é justamente a proteção do emprego e, portanto, o impedimento a uma dispensa injustificada.

3. A CONTRADIÇÃO ENTRE A DISPENSA EM MASSA INSTITUÍDA PELA LEI 13.467/17 E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL

O legislador infraconstitucional que estabeleceu a reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17), com vigência a partir de novembro de 2017, seguiu um direcionamento contrário à Constituição. Quando se fala em dispensa coletiva existe uma situação atônita uma vez que o artigo 477-A da CLT passou a prever que as dispensas individuais e dispensas coletivas que se equiparam para todos os fins. (BRASIL, 2017)

Nesse sentido, o legislador acabou dispondo que não há necessidade de qualquer tipo de negociação trabalhista com a participação do sindicato para que se permita essas dispensas. Ou seja, não é necessário segundo o legislador, que haja a participação dos sindicatos como um tipo de negociação prévia para se impedir uma dispensa coletiva no âmbito de uma determinada categoria.

Em relação a essa mudança, Carlos Henrique Bezerra entendeu que o legislador agiu mau, pois

os princípios constitucionais do valor social do trabalho, a relação de emprego protegida contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, a busca do pleno emprego e a função social da empresa, bem como os princípios da infraconstitucionais da função social do contrato de trabalho e o da boa-fé objetiva, devem servir de critérios hermenêuticos para a interpretação e aplicação do novel art. 477-A da CLT (LEITE, 2019, p. 964)

O grande problema é que, também com relação à participação sindical, a Constituição é expressa. Ela determina em diversas passagens e principalmente no artigo sétimo que a participação dos sindicatos é imprescindível para a validação de eventos, institutos e atos que se apliquem a toda a categoria. (BRASIL, 1988)

Além disso, o artigo oitavo da Constituição Federal, que deixa claro que é imprescindível que o sindicato participe e seja o responsável legítimo representante em relação a questões que digam respeito à categoria de trabalhadores. (BRASIL, 1988)

Aliás, Volia Bonfim Cassar entende que essa é essência de tal entidade, a de se obter, por meios conflituosos, a melhoria das condições de trabalho e, por via de consequência, de vida. (CASSAR, 2013, p. 1241).

Então, o cenário atual rege-se da seguinte forma: normas constitucionais que preveem a garantia do emprego, a participação do sindicato nas negociações coletivas, formando-se uma teia de proteção aos trabalhadores, no sentido de que a dispensa deve ser justificada, ainda que isso seja relegado a uma lei complementar que até o momento não foi editada e, ao mesmo tempo, uma determinação de que os sindicatos participem de qualquer negociação que envolva uma dispensa coletiva.

Porém, de forma completamente contraditória o legislador reformista passa a prever, no artigo 477-A da CLT, que o sindicato não precisa participar de negociação coletiva, porque a dispensa coletiva se equipara, para todos os fins, a dispensa individual. (BRASIL, 2017).

Uma dispensa coletiva tem um impacto muito negativo dentro de uma sociedade, veja-se o exemplo: uma grande empresa se situa em uma pequena cidade. Caso essa empresa decida dispensar muitos trabalhadores de uma vez, acabam por gerar um impacto muito nocivo naquela sociedade. Pessoas dispensadas simplesmente deixam de participar do mercado de consumo e isso vai implicar num reflexo negativo para economia local, para produção de mercadorias e para circulação em geral.

Evidencia-se, portanto, um problema social decorrente de uma dispensa que, se for validada sem a participação efetiva dos sindicatos, sem uma negociação prévia, sem um plano de trabalho que inviabilize esse tipo de dispensa, os problemas serão graves, gerando uma afronta as premissas da Constituição Cidadã.

Ora, há uma Constituição que determina o cumprimento de direitos e requisitos e que estabelece pressupostos para esses direitos, e que não é efetivada por um legislador que decide, repentinamente, introduzir uma lei que contrapõe toda essa temática, contrariando, também, uma posição pacífica dentro da Justiça do Trabalho e indo de encontro a legislação de países desenvolvidos.

4. AS DEMISSÕES EM MASSA SOB A ÓTICA DO DIREITO INTERNACIONAL

A CLT prevê que na falta de disposições legais ou contratuais, há de se decidir o caso concreto pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho (BRASIL. 2017). Dado que a legislação brasileira permite tal flexibilização, é importante analisar as legislações de alguns países em que é possível observar irregularidades na demissão em massa sem a consulta à entidade sindical.

Nesse contexto, é importante introduzir a Organização Internacional do Trabalho (OIT). Desde o advento da Convenção n.º 98, o estímulo à negociação é incentivado com base em critérios objetivos, ressaltando-se a informação como um dos elementos fundamentais de um processo negocial frutífero (OIT, 1952).

No sentido de explicitar o conteúdo das normas contidas em referida convenção, a Recomendação n.º 94, em seu artigo 1º, indicava a obrigatoriedade de consulta e colaboração entre as partes para o fomento dos entendimentos coletivos (OIT, 1952).

Também, nesta perspectiva, foi estabelecida a Recomendação n.º 163 voltada ao estímulo do procedimento negocial, com o fito de trazer menores impactos sociais (OIT, 1981). Caso a empresa quisesse praticar a demissão em massa, deveria realizar a negociação coletiva com o sindicato de classe, comunicando de forma clara e transparente a decisão de demitir.

A normatização conhecida como "lei de proteção à dispensa" denominada "*Kündigungsschutzgesetz*" (KSehG) é a responsável por regular a matéria na Alemanha. Ao analisá-la é possível perceber que há a necessidade de prévia notificação, informando sobre a situação econômica da empresa. Existe a previsão expressa de redução de jornada como alternativa aos desligamentos. A conduta patronal pode ser caracterizada como dolosa ou mesmo negligente, com severas condenações reparadoras (ALEMANHA, 1969).

Na Itália, a Lei n.º 223/1991 estabelece uma série de informações indispensáveis às entidades sindicais, entre as quais os motivos técnicos, organizacionais e produtivos pelos quais não pode adotar medidas eficazes para solucionar a situação e evitar, no todo ou em parte, a declaração de mobilidade (ITALIA, 1991).

Na França, há controle judicial das dispensas coletivas. A Corte de Cassação, com base no art. L.122-14-3, do Código de Trabalho, decidiu que caberia aos "*juges du fond*" (juízes de instrução) realizar o controle dos motivos de demissão, a partir dos quais se pode verificar diretamente o poder do empregador, que era altamente impositivo e intocável (FRANÇA, 1991).

Na Espanha, o Estatuto do Trabalhador exige uma demonstração de causalidade econômica, pressupondo um estado crítico da empresa ou a sua completa crise como justificativa para a supressão de postos de trabalho (ESPANHA, 2015). A adoção de medidas alternativas também é prevista no Estatuto entre as quais a redução da jornada de trabalho.

Em Portugal, a Lei da Cessação do Contrato de Trabalho (LCCT) disciplina a matéria. Além da previsão sobre a fundamenta o econ mica, com san es nas hipóteses de comprova o de improcedência das alega es (PORTUGAL, 1989). Também se estabelece a necessidade de comunica o prévia, além da indispensável negocia o coletiva.

Verifica-se, portanto, que o direito comparado fornece muitos subsídios para a integra o do direito positivo brasileiro no sentido de que nos casos em que se houver uma demissão em massa, há a relevante necessidade da participa o do sindicato profissional no processo demissional, pois ele   o principal órgão que defende os interesses coletivos de seus filiados.

5. A DISPENSA COLETIVA SOB A  TICA DA JURISPRUDÊNCIA

Desde 2009 o Tribunal Superior do Trabalho pacificou o entendimento baseado na interpreta o sistemática dos dispositivos da Constitui o, no sentido de que, para se validar uma dispensa coletiva, há que se prever também uma negocia o coletiva prévia, para que se estabeleça quais são os reflexos e quais são as diretrizes que devem ser adotadas durante o procedimento de dispensa.

No julgamento do Recurso Ordinário n  309/2009-000-15-00.4, o TST sinalizou, de forma expressa, que o entendimento exposto no acórdão iria balizar as decisões futuras do Tribunal em rela o ao tema afirmando que as dispensas coletivas de trabalhadores não podem ser exercitadas de modo unilateral e potestativo pelo empregador e devem ser submetidas   prévia negocia o coletiva trabalhista, ressaltando. (TST. 2009)

A premissa fixada foi que negocia o coletiva   imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. Então, partir dessa decisão de 2009 do TST os juízes do Trabalho vêm reconhecendo a necessidade da negocia o coletiva, contrariando o artigo 477-A da CLT.

E, de fato, esse tem sido o entendimento pacífico no âmbito do TST, como exemplifica o julgamento referente ao RODC-2004700-91.2009.5.02.0000, que fixou tese no sentido de que a negociação coletiva entre as partes é essencial a fim de que a dispensa coletiva traga menos impacto social, atendendo às necessidades dos trabalhadores, considerados hipossuficientes. (TST, 2011)

É importante ressaltar, que o TST, em decisões publicadas em 11/12/2017 e em 12/04/2019, exaradas após a reforma trabalhista, reafirmou tal entendimento, citando vários tratados internacionais ratificados pelo Brasil que impõem a necessidade da negociação coletiva.

Como se observa na decisão abaixo transcrita, foi dado tratamento constitucional, citando os princípios constitucionais, atrelados às convenções da OIT no tratamento das dispensas coletivas, reafirmando o a necessidade de negociação com os entes sindicais.

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO ANTERIOR À LEI 13.467/2017. 1. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. 2. ENQUADRAMENTO. JORNALISTA. ARESTO INESPECÍFICO. SÚMULA 296/I/TST. 3. DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. CRITÉRIOS PREVISTOS EM NORMA COLETIVA. DESCUMPRIMENTO. REINTEGRAÇÃO.

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 (artigo 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (artigos 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (artigos 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (artigo 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. Assim, havendo norma coletiva prevendo ordem de preferência para a seleção de trabalhadores que serão dispensados, e constatado o descumprimento dos requisitos nela previstos, conforme consignado pelo TRT, deve ser mantida a decisão que considerou nula a dispensa e determinou a reintegração da Reclamante. Recurso de revista não conhecido". (TST, RR - 670- 63.2011.5.09.0006, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 29/11/2017, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/12/2017).

Além da decisão acima, observa-se que no Agravo Interno nº 940-70.2015.5.23.0002 foi reafirmado que a Seção de Dissídios Coletivos do TST firmou entendimento de que a negociação coletiva é imprescindível à dispensa em massa, pois tal cenário exige a estipulação de normas e condições para a proteção dos trabalhadores contra o desemprego, além da redução dos impactos sociais e econômicos causado demonstrando, mais uma vez, a constitucionalidade do tratamento conferido a temática. (TST, AIRR-940-70.2015.5.23.0002, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, DEJT 12/04/2019)

Não é demais ressaltar que a inserção do artigo 477-A na CLT pela Lei nº 13.467/2017 não se incompatibiliza com os precedentes jurisprudenciais acima mencionados.

De fato, sequer consegue se compreender por que motivo o legislador julgou necessário referir-se a uma autorização prévia de entidade sindical para demissões em massa, já que tal hipótese não era anteriormente suscitada. Portanto, conclui-se que o artigo 477-A da CLT mostra-se plenamente compatível com a necessidade da negociação sindical nas demissões em massa.

Em 06/06/2022, o Supremo Tribunal Federal julgou o mérito do RE 999.435/SP (Tema 638 de Repercussão Geral), concluindo ser obrigatória a negociação coletiva para dispensa em massa de trabalhadores, fixando tese de que a intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo. (BRASIL, 2022)

Para melhor entendimento e aprofundamento do estudo, é necessário transcrever resumo da decisão constante no informativo 1058 do Supremo Tribunal Federal que afirmou que antes das demissões em massa, deve-se tentar um diálogo entre empresas e sindicatos. Atendendo aos pressupostos que protegem a relação laboral de despedimento arbitrário ou sem justa causa, é requisito que as entidades sindicais sejam ouvidas antes do despedimento coletivo dos trabalhadores. Além disso, afirmou que a obrigação de negociar é criada apenas no sentido de abrir um diálogo entre polos opostos, oferecendo a oportunidade de se chegar a uma solução alternativa, menos drástica e danosa. (BRASIL, 2022)

Ao se manifestar sobre a questão, a Procuradoria-Geral da República se posicionou de forma contrária à ausência de negociação coletiva para a demissão em massa, sustentando que o valor da proteção social do trabalho e da livre iniciativa devem ser harmonizados com os fundamentos do texto constitucional, sobretudo em face do direito social fundamental à garantia contra a despedida arbitrária ou sem justa causa nos termos de lei complementar, por efeito do art. 7º, I, da Constituição da República. (BRASIL, 2022)

Em seu voto, o Ministro Marco Aurélio, relator do processo, destacou que o trabalho é essencial para o sustento do trabalhador. O Relator também defendeu que a Constituição Federal precisa ser analisada em sua integralidade e não a partir da redação isolada de seus artigos. Assim, afirmou que o art. 7, I, da Constituição Federal remeteu aos termos da lei complementar a proteção da relação de emprego contra dispensa arbitrária ou sem justa causa, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. (BRASIL, 2022)

O Ministro Marco Aurélio afirmou que a dispensa é ato unilateral e não depende da concordância da parte contrária. Ressaltou que a própria CLT, após a promulgação da Reforma Trabalhista, passou a ter previsão de que as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas obedecem ao mesmo regramento legal, não havendo necessidade de negociação coletiva para sua efetivação. Assim, fixou a tese de que a dispensa em massa de trabalhadores prescinde de negociação coletiva. (BRASIL, 2022)

Ao analisar o voto do ministro, Luciana Freire entendeu que a tese fixada pelo ministro relator trará mais segurança jurídica para as relações de trabalho, empregadores e empregados, pois não há previsão legal quanto à obrigatoriedade da negociação coletiva prévia nas hipóteses de demissão em massa ou coletiva. (FREIRE, p. 145)

Em seu voto, o Ministro Alexandre de Moraes destacou que, embora a Constituição Federal tenha aberto a possibilidade de o legislador editar lei complementar ampliando a proteção sobre a dispensa no Brasil, até o momento não foi editada a referida legislação. (BRASIL, 2022)

Além disso, o Ministro afirmou que a Constituição Federal não diferenciou os tipos de dispensa, bem como que nos casos em que teria interesse na realização de negociação coletiva, o texto constitucional teria previsto de forma expressa. Assim como o Ministro Relator, também destacou que após a Lei n. 13.467/2017, a CLT passou a prever que não há necessidade de negociação coletiva para efetivação da dispensa coletiva. (BRASIL, 2022)

O Ministro Alexandre de Moraes afirmou que, diante desse quadro, não haveria vácuo normativo apto a atrair a atuação do poder normativo da Justiça do Trabalho sobre a matéria. Além disso, defendeu que a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho não foi incorporada ao ordenamento jurídico. Assim, o Ministro acompanhou a tese proposta pelo Ministro Marco Aurélio. (BRASIL, 2022)

O Ministro Nunes Marques afirmou que acompanharia o voto e a tese do Ministro Marco Aurélio e que posteriormente juntaria aos autos o seu voto escrito e fundamentado. (BRASIL, 2022)

Os Ministros Edson Fachin e Luís Roberto Barroso votaram de forma divergente dos Ministros anteriores e entenderam pela necessidade de negociação prévia com o sindicato nos casos de dispensa coletiva. (BRASIL, 2022)

Para o Ministro Edson Fachin, é necessário que se existam mecanismos com o objetivo de se fazer valer a dignidade humana insculpida na Constituição. Acompanhando o voto do Ministro Fachin, o Ministro Roberto Barroso acompanhou a divergência sendo favorável a adoção da seguinte “a intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo”. (BRASIL, 2022)

Além disso, o Ministro destacou a existência de risco real, e não só iminente, de violação em cascata de direitos fundamentais, especialmente quando se analisa a necessária participação sindical na conformação do direito dos trabalhadores. Nessa

linha, ressaltou que o art. 7º, I, da Constituição Federal é claro ao prever a proteção contra dispensa arbitrária ou sem justa causa. (BRASIL, 2022)

Portanto, o STF concluiu pela violação dos dispositivos constitucionais invocados e que constam da descrição de discussão do Recurso Extraordinário (artigos 1º, inciso IV, 2º, 3º, inciso I, 4º, inciso IV, 5º, inciso II, 7º, inciso I, 114, 170, inciso II e parágrafo único, da Constituição Federal, bem como do artigo 10, inciso II, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias), em deliberação com repercussão geral.

Há também que se destacar a orientação nº 6 emitida pela Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho (MPT)

Considerando os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da democracia nas relações de trabalho e da solução pacífica das controvérsias (preâmbulo da Constituição Federal de 1988), do direito à informação dos motivos ensejadores da dispensa massiva e de negociação coletiva (art. 5º, XXXIII e XIV, art. 7º, I e XXVI, e art. 8º, III, V e VI), da função social da empresa e do contrato de trabalho (art. 170, III, e Cód. Civil, art. 421), bem como os termos das Convenções ns. 98, 135, 141 e 151, e Recomendação n. 163 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a dispensa coletiva será nula e desprovida de qualquer eficácia se não se sujeitar ao prévio procedimento da negociação coletiva de trabalho com a entidade sindical representativa da categoria profissional. (BRASIL, 2013)

Ademais, mesma coordenadoria emitiu a nota técnica nº 7/2020 no sentido de que a negociação coletiva é pressuposto para a validade de abertura de qualquer procedimento de dispensa coletiva. (MPT, 2020)

Além disso, o TST, em recente julgamento realizado pela Seção de Dissídios Individuais II, deliberou que a falta de negociação prévia traduz dano moral coletivo, não acarretando a retomada dos contratos de trabalho, nos seguintes termos:

RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. DISPENSA COLETIVA. TESE VINCULANTE DO STF FIRMADA NO RE 999435/SP. TEMA 638 DA TABELA DE REPERCUSSÃO GERAL. NECESSIDADE DE INTERVENÇÃO SINDICAL. INEXISTÊNCIA DE DIREITO À REINTEGRAÇÃO DOS TRABALHADORES. AUSÊNCIA DE PREVISÃO LEGAL OU CONVENCIONAL DE ESTABILIDADE. DIREITO LÍQUIDO E CERTO NÃO VIOLADO. No tema 638 da tabela de repercussão geral, o STF fixou tese vinculante de que “a intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para dispensa em massa de trabalhadores”, mas ressaltou que a intervenção “não se confunde com a autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo”. Nesse contexto, ante a ausência de qualquer previsão legal ou

convencional de estabilidade, não viola direito líquido e certo, o indeferimento de pedido de reintegração de trabalhadores dispensados coletivamente, em sede de tutela provisória, haja vista que a intervenção sindical obrigatória no processo de dispensa coletiva não assegura estabilidade aos empregados dispensados. No mais, a não observância do diálogo sindical prévio traduz-se em dano moral coletivo e não a retomada de contratos de trabalho. Sob tais fundamentos, a SBDI-II, por maioria, vencido o Ministro Alberto Bastos Balazeiro, deu provimento ao recurso ordinário para denegar a segurança (TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000, SBDI-II, rel. Min. Emmanoel Pereira, julgado em 9/8/2022).

Assim, com base nos entendimentos dos principais órgãos jurídicos que interpretam as legislações trabalhistas e atuam em prol do seu interesse, depreende-se que não pode haver dispensa coletiva de trabalhadores sem a prévia negociação coletiva.

6. CONCLUSÃO

Durante o desenvolvimento do presente artigo, foi possível perceber a pertinência da negociação coletiva para o desenvolvimento do direito do trabalho. Foi demonstrado a sua grande relevância social, e sua utilização para conquistar direitos e avanços para os trabalhadores, verifica-se a grande magnitude dada ao instituto tanto em âmbito nacional como internacional.

Inicialmente foi introduzida a reforma trabalhista e suas significativas na legislação que rege as relações trabalhistas tanto em âmbito individual, quanto coletivos, como mudanças nos direitos trabalhistas e na esfera processual. Pode-se concluir que existe uma série de preceitos que deixam claro que um valor tido como fundamental para a ordem jurídica é justamente a proteção do emprego e, portanto, o impedimento a uma dispensa injustificada.

Na sequência do artigo, buscou-se analisar as dispensas em massa à luz da Constituição, concluindo-se pela existência de preceitos constitucionais que deixam claro que um valor tido como fundamental para a ordem jurídica é justamente a proteção do emprego e, portanto, o impedimento a uma dispensa injustificada.

Adiante, foi analisada a contradição estabelecida pela reforma trabalhista quanto a dispensa em massa e a Constituição Federal, onde se concluiu que há uma

Constituição que determina o cumprimento de direitos e requisitos e que estabelece pressupostos para esses direitos e que não é efetivada pelo legislador, introduzindo uma lei que contraria toda essa temática, contrapondo-se, também, a um posicionamento já pacificado no âmbito da Justiça do Trabalho e indo de encontro a legislação de países desenvolvidos.

Na sequência, foram analisadas algumas legislações internacionais onde se vislumbrou que o direito comparado fornece muitos subsídios para a integração do direito positivo brasileiro no sentido de que nos casos em que se houver uma demissão em massa, há a relevante necessidade da participação do sindicato profissional no processo demissional.

Por fim, analisou-se a demissão em massa sob a ótica jurisprudencial, com ênfase na análise no RE 999.445, e os entendimentos dos principais órgãos jurídicos que interpretam as legislações trabalhistas, onde concluiu-se que não pode haver dispensa coletiva de trabalhadores sem a prévia negociação coletiva, sob o argumento de que a negociação coletiva entre as partes é essencial a fim de que a dispensa coletiva traga menos impacto social, atendendo às necessidades dos trabalhadores, considerados hipossuficientes.

Dessa forma, diante de todas as percepções discorridas no presente artigo, afirma-se que as dispensas coletivas, apesar de não regulamentadas, devem preceder a negociação sindical como requisito para sua validade, com ênfase para as disposições constitucionais.

REFERÊNCIAS

ALEMANHA. **Kündigungsschutzgesetz**. “Lei de Proteção de Demissão”. 25 de agosto de 1969. Disponível em:

<https://www.hensche.de/Rechtsanwalt_Arbeitsrecht_Gesetze_KSchG.html>.

Acesso em: 23. Set. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988** Disponível em:

< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>.

Acesso em: 17. Out. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)

[2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). > Acesso em: 29. Ago. 2022.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho, **Nota Técnica nº 7**, 27 de junho de 2020, Coordenadoria Nacional de Promoção Da Liberdade Sindical. Procuradores do Trabalho: Ronaldo Lima dos Santos, Jefferson Luiz Maciel Rodrigues, Carolina Pereira Mercante. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/notas-tecnicas/nota-tecnica-conalis-mpt-n-5-de-27-de-julho-de-2020/@@display-file/arquivo_pdf>. Acesso em: 28. Set. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Especial nº 999.435**, Recorrente: EMBRAER e ELEB, Recorrido: SINDIAEROSPACIAL. Relator Min. Marco Aurélio, 08 de junho de 2022. Disponível em:

<<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5059065&numeroProcesso=999435&classeProcesso=RE&numeroTema=638>>. Acesso em: 28. Set.2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário nº 11778-**

65.2017.5.03.0000, Seção de Dissídios Individuais II, Recorrente: S. D. E.S.E.D..S

LTDA , Recorrido: SINPRO/MG, Relator Min. Emmanoel Pereira, 09 de agosto de 2022, Disponível em <<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#38de1c5fd178a620eec85ddbfc04b7b>> Acesso em: 28. Set. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário nº 309/2009-000-15-00.4**, Seção de Dissídios Coletivos, Recorrente EMBRAER e SINDIAEROSPACIAL, Recorrido: Os mesmos. Relator Min. Mauricio Godinho Delgado, 18 de agosto de 2009. Disponível em <<https://www.lexml.gov.br/urn/urn:lex:br:tribunal.superior.trabalho;secao.dissidios.coletivos:acordao;rodc:2009-08-10;30900-2009-0-15-0>>. Acesso em: 23. Set. 2022.

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

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. 1072P. Rio de Janeiro, RJ: Editora JusPODIVM, 2018. ISBN: 9788544216729. Acesso em: 30. Ago. 2022.

ESPAÑA. **Ley del Estatuto de los Trabajadores**. 23 de outubro de 2015. Disponível em: <https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2022-139> . Acesso em: 23. Set. 2022.

FRANÇA. **Code du travail**, 21 de janeiro de 1991. Disponível em: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006645957>. Acesso em: 23. Set. 2022.

FREIRE, Luciana Nunes. **Validade das dispensas em massa quando não precedidas de negociação coletiva: a aplicabilidade do artigo 477-A da CLT durante o estado excepcional de pandemia**. Revista do Tribunal do Trabalho da 2. Região, São Paulo, n. 26, p. 140-146, 2021.

ITÁLIA. **Lei nº 223**, 23 de Julho de 1991. Disponível em: <<https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1991-07-23:223>> . Acesso em 23. Set. 2022.

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

MASSON, Nathalia. **Manual de direito constitucional** / Nathalia Masson – 4 ed. rev. ampl. e atual. - Salvador: JusPODIVM, 2016.

OIT. **Organização Internacional do Trabalho**. 27 de agosto de 1952. Disponível em: < https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_098.html>. Acesso em: 15. Out. 2022.

OIT. **Organização Internacional do Trabalho**. 3 de junho de 1982. Disponível em: < <https://www.legistrab.com.br/recomendacao-oit-163-sobre-a-promocao-da-negociacao-coletiva/>>. Acesso em: 15. Out. 2022.

PORTUGAL. **Decreto- Lei nº 64-A**, 27 de fevereiro de 1989. Disponível em: <<https://dre.pt/dre/detalhe/decreto-lei/64-a-1989-621302>>. Acesso em: 23. Set. 2022.

Supremo Tribunal Federal. **Informativo. Edição 1058/2022**.

<https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/informativoSTF/anexo/Informativo_PDF/Informativo_stf_1058.pdf>. Acesso em: 09. Out. 2022.