

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

Validity of mass dispensations when not preceded by collective bargaining: the applicability of article 477-A of the CLT during the exceptional state of the pandemic

Luciana Nunes Freire*

Resumo: O presente artigo analisa a possibilidade do empregador adotar a dispensa coletiva durante o estado de calamidade pública, deflagrado pela pandemia do novo coronavírus, independentemente de negociação coletiva prévia, da adoção das alternativas trabalhistas previstas nas Medidas Provisórias nº 927, de 22 de março de 2020, e de nº 1.046, de 27 de abril de 2021, ou da adoção do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e Renda instituído pelas Medidas Provisórias nº 936, de 1º de abril de 2020, e de nº 1.045, de 27 de abril de 2021.

Palavras-chave: pandemia; negociação coletiva; demissão em massa.

Abstract: *This article analyzes the possibility of the employer adopting collective dismissal during the state of public calamity, triggered by the new coronavirus pandemic, regardless of prior collective bargaining, the adoption of the labor alternatives provided by Provisional Measures nº 927, of March 22, 2020, and nº 1,046, of April 27, 2021, or the adoption of the Emergency Program for the Maintenance of Employment and Income established by Provisional Measures nº 936, of April 1, 2020, and nº 1,045, of April 27, 2021.*

Keywords: *pandemic; collective bargaining; mass layoffs.*

1 Introdução

A realização de demissão em massa por empregadores sem prévia

* Especialista em Direito da Economia e da Empresa pela FGV/SP, com MBA em Direito Empresarial, também pela FGV/SP. Mestre em Direito do Trabalho e Relações Internacionais do Trabalho, pela UNTREF, de Buenos Aires (Argentina), Diretora Executiva Jurídica da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo.

negociação coletiva tem sido objeto de demandas trabalhistas há alguns anos, nos diversos Tribunais Regionais do Trabalho de nosso país.

O tema chegou para análise no Supremo Tribunal Federal (STF), no Recurso Extraordinário interposto pela Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer¹.

Anteriormente à apreciação do Supremo Tribunal Federal, o tema foi analisado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região em dissídio coletivo promovido em 2009 pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos, Sindicato dos Metalúrgicos de Botucatu e Federação dos Metalúrgicos de São Paulo contra a Embraer, que determinou a suspensão das rescisões contratuais sem justa causa, efetivadas sem observância da negociação prévia com os sindicatos.

No mesmo ano, a demanda foi levada ao Tribunal Superior do Trabalho (TST) que, por maioria de votos, firmou o entendimento de que a negociação coletiva é imprescindível para a demissão em massa de trabalhadores.

Assim, em dezembro de 2009, a Embraer ingressou com Recurso Extraordinário no STF, onde a tese vencedora ainda não está definida. O Ministro Relator Marco Aurélio, em seu voto, estabeleceu a seguinte tese (tema 638 da repercussão geral): “A dispensa em massa de trabalhadores prescinde de negociação coletiva”.

Portanto, o Eminentíssimo Ministro fixou entendimento de que não existe vedação nem se exige condição especial para a dispensa coletiva, uma vez que a dispensa ou a demissão é um ato unilateral, não podendo se exigir a concordância da outra parte ou do Sindicato:

A iniciativa da rescisão, disciplinada na CLT, 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.²

Seu voto foi acompanhado pelos Ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes, tendo divergido os Ministros Edson

1 BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE nº 999.435, Relator Min. Marco Aurélio. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5059065>>. Acesso em 15 jul. 2021

2 COELHO, Gabriela. *STF adia julgamento que vai decidir se demissão em massa exige acordo coletivo*. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/2021/05/20/stf-adia-julgamento-que-vai-decidir-se-demissao-em-massa-exige-acordo-coletivo>>. Acesso em 25 mai. 2021

Fachin e Luís Roberto Barroso. No momento de elaboração deste artigo, o julgamento está suspenso em decorrência de pedido de vista do Ministro Dias Toffoli.

Além da discussão acerca da validade das dispensas em massa quando não precedidas de negociação coletiva, recentemente surgiu outro argumento importante visando impedir que o empregador promova demissões coletivas: os efeitos da pandemia causada pelo novo coronavírus, que assola o Brasil e o resto do mundo.

2 Desenvolvimento

Com efeito, não há Lei que exija autorização do Sindicato para que se proceda dispensa em massa. Essa exigência é uma criação da jurisprudência, que vinha se baseando em princípios gerais da Constituição Federal, em prejuízo de outros princípios constitucionais, como da livre iniciativa, da legalidade, entre outros, para exigir a negociação coletiva para dispensa em massa, mesmo não havendo lei emanada do Poder Legislativo, ferindo até o princípio constitucional da separação dos Poderes.

A partir de 2017, com o advento da Lei Federal nº 13.467³, o artigo 477-A da Consolidação das Leis Trabalhistas colocou fim a qualquer dúvida a respeito do tema a estabelecer 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.

Em sua CLT Comentada, o jurista Dr. José Eduardo Duarte Saad anota que as dispensas imotivadas, plúrimas ou coletivas “podem se consumir independentemente de autorização prévia de entidade sindical”⁴.

Acrescenta, ainda, que o artigo 477-A da CLT, “diz não ser necessária a negociação coletiva para autorizar o empregador a promover a

3 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 nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em 26 mai. 2021.

4 SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO Ana Maria Saad Castelo. *Consolidação das Leis do Trabalho : comentada*. 51. ed. atual. e rev. São Paulo: LTr, 2019.

dispensa coletiva, afastando, assim, a jurisprudência dos Tribunais do Trabalho em sentido contrário”.

Apesar da inequívoca vontade do legislador, ainda há resistência por parte de sindicatos laborais e do Ministério Público do Trabalho quando as demissões em massa ocorrem sem negociação coletiva.

Em maio de 2020, tendo por pretexto a pandemia pelo novo coronavírus e a publicação, pelo Presidente da República, da Medida Provisória nº 927, o Ministério Público do Trabalho expediu uma “Diretriz Orientativa”⁵ que, contrariando o texto do artigo 447-A da CLT, exigia a negociação coletiva para eficácia da dispensa coletiva:

8. Na hipótese de dispensa coletiva, a qual deve ser precedida de outras medidas de garantia de emprego e renda e somente ser adotada como *ultima ratio*, recomendam-se também os parâmetros constantes na Orientação nº 6 da Conalis, segundo a qual, ‘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 nº 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.

Também se verificou decisão da Justiça do Trabalho de Santa Catarina, que se baseou na Medida Provisória nº 936/2020, que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, como pretexto para invalidar demissões coletivas, sem que a referida MP tenha, a qualquer momento, restringido ou suspenso a eficácia do artigo 477-A da CLT.

Argumentou-se que a referida Medida Provisória permitia que fossem adotadas outras medidas com a finalidade da manutenção dos contratos

5 BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral do Trabalho. *Diretriz Orientativa sobre a Medida Provisória nº 927/2020. Força maior e seus efeitos nos contratos de trabalho*. Disponível em: <<https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/validaassinatura.php?m=2&id=4702700&ca=QYJFUQ78DWMCL4NJ>> Acesso em: 27 mai. 2021.

de trabalho e que, portanto, a dispensa coletiva se mostrava desarrazoada, desproporcional e potencializaria o estado de miserabilidade social.

Na Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região também houve decisão mencionando a pandemia, alegando que a despedida coletiva de empregados da impetrante teria ocorrido de forma repentina, arbitrária e que, “embora sob o período da crise, sem qualquer negociação coletiva, em momento de transe do País, do orbe, é dizer, quando esta é mais ainda necessária”⁶.

Esses são alguns exemplos de decisões que discutem a validade das dispensas em massa quando não precedidas de negociação coletiva durante esse tenebroso período de pandemia, que felizmente parece estar mais próximo do fim.

De fato, o Governo Federal, em esforço para que as empresas evitassem a demissão de trabalhadores, expediu a Medida Provisória nº 927/2020 e, posteriormente, a Medida Provisória nº 1046/2021, que trataram das flexibilidades trabalhistas como a possibilidade de alteração do regime de trabalho presencial para teletrabalho; antecipação de férias individuais; concessão de férias coletivas; aproveitamento e antecipação de feriados; instituição de banco de horas, entre outras alternativas; instituiu também o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, por meio da Medida Provisória 936/2020 e da recente Medida Provisória 1045/2021, em vigor.

Como resultado desse esforço e tendo como fundamento a legislação mencionada acima, somente entre abril e julho de 2021, foram celebrados 3.068.261 acordos para redução de jornada ou suspensão de contratos de trabalho, de acordo com dados do Governo Federal⁷.

O programa de manutenção do emprego, além de apoio financeiro para as empresas suportarem os salários na pandemia, garantiu o emprego dos trabalhadores, após o fim da adoção do programa, pelo mesmo prazo que eles experimentaram a redução de suas jornadas ou a suspensão de seus contratos de trabalho.

No entanto, mesmo com este apoio, que superou outros programas, inclusive de outros países onde os governos tentaram subsidiar as

6 BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 15ª Região. Mandado de Segurança nº 0006324-66.2020.5.15.0000. Relator: Desembargador Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-proceso/0006324-66.2020.5.15.0000/2>>. Acesso em: 27 mai. 2021.

7 BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Estatísticas mensais do emprego formal. Novo Caged. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Jun2021/2-apresentacao.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2021.

empresas, poderá ser necessário, ainda, que a empresa faça um ajuste, um enxugamento das suas atividades, uma reestruturação ou arranjo produtivo diferente, adequando-se ao cenário atual, podendo neste caso, fechar uma planta ou uma linha de produção em determinado Estado, extinguir fabricação de algum dos seus produtos ou encerrar algumas filiais, não havendo qualquer impedimento legal para que a empresa possa, havendo necessidade, promover dispensas individuais, plúrimas ou coletivas de seus empregados, sem a prévia negociação com o Sindicato.

3 Conclusão

A decisão quanto à contratação ou dispensa de empregados é um assunto atinente, nos limites da Lei, à gestão empresarial. A empresa precisa ter autonomia para sua gestão, respeitando-se o princípio da livre iniciativa, da função social da empresa, e o direito de propriedade.

Diante disso, exigir a negociação coletiva seria uma intervenção do Sindicato laboral na administração da empresa, o que não se pode admitir, da mesma forma que é prática antissindical que a empresa busque impedir o funcionamento normal das atividades do sindicato.

A empresa deve ter livre arbítrio e autonomia para sua gestão e governança, visando à sua sobrevivência e à manutenção dos demais trabalhadores que continuarão exercendo suas atividades.

Não há previsão na legislação pátria quanto à obrigatoriedade da negociação coletiva prévia nas hipóteses de demissão em massa ou coletiva, assim como não há para o caso de demissão individual. Ao contrário, a previsão legal trazida pela [Lei Federal nº 13.467/2017](#), que modernizou a legislação trabalhista visando atualizar a Lei à realidade das relações do trabalho, prevê expressamente, no artigo 477-A, que dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas estão equiparadas entre si e dispensam a autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Desta forma cabe ao Poder Judiciário, baseado no princípio constitucional da Legalidade e no princípio da separação dos Poderes, respeitar o que foi a vontade do legislador, representante da sociedade que o elegeu, que analisou, discutiu e aprovou a Lei de forma legítima no âmbito do Poder Legislativo.

Nesta esteira, espera a autora deste singelo artigo, que a tese do eminente Ministro Relator no STF, Marco Aurélio, seja vitoriosa e traga, finalmente, luz para esta questão e, conseqüentemente, mais segurança jurídica para as relações de trabalho, empregadores e empregados.

REFERÊNCIAS

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 26 mai. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. *Estatísticas mensais do emprego formal*. Novo Caged. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/Jun2021/2-apresentacao.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2021.

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Procuradoria-Geral do Trabalho. *Diretriz Orientativa sobre a Medida Provisória nº 927/2020. Força maior e seus efeitos nos contratos de trabalho*. Disponível em: <https://protocoloadministrativo.mpt.mp.br/processoEletronico/consultas/valida_assinatura.php?m=2&id=4702700&ca=QYJFUQ78DWMCL4NJ>. Acesso em: 27 mai. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *RE nº 999.435*, Relator Min. Marco Aurélio. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5059065>>. Acesso em: 15 jul. 2021.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho – 15ª Região. *Mandado de Segurança nº 0006324-66.2020.5.15.0000*. Relator: Desembargador Francisco Alberto da Motta Peixoto Giordani. Disponível em: <<https://pje.trt15.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0006324-66.2020.5.15.0000/2>>. Acesso em: 27 mai. 2021.

COELHO, Gabriela. *STF adia julgamento que vai decidir se demissão em massa exige acordo coletivo*. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/2021/05/20/stf-adia-julgamento-que-vai-decidir-se-demissao-em-massa-exige-acordo-coletivo>>. Acesso em: 25 mai. 2021

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO Ana Maria Saad Castelo. *Consolidação das Leis do Trabalho: comentada*. 51. ed. atual. e rev. São Paulo: LTr, 2019.