

COMISSÃO DE TRABALHO

PROJETO DE LEI Nº 230, DE 2023.

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre a intervenção sindical nas dispensas coletivas.

Autor: Deputado LUIZ CARLOS MOTTA

Relator: Deputado DANIEL ALMEIDA

VOTO EM SEPARADO

(Do Sr. Deputado Federal PROF. PAULO FERNANDO)

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 massa.

O Projeto de Lei nº 230, de 2023, de autoria do Deputado Luiz Carlos Motta, propõe a alteração do art. 477-A da CLT para tornar obrigatória a negociação coletiva prévia no caso de demissão coletiva com intervenção sindical. O autor justifica a proposta aduzindo que é necessário criar mecanismos para preservar a boa-fé objetiva nas relações de demissões coletivas e reforçar a importância das entidades sindicais.

A proposição, sujeita à apreciação conclusiva nas Comissões, conforme Art. 24 II, do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, e foi despachada às Comissões de Trabalho – CTRAB e Constituição e Justiça e de Cidadania – CCJC. Foi apresentada uma emenda ao projeto.

O Parecer do Relator nessa Comissão, Deputado Daniel Almeida, é favorável à matéria na forma do substitutivo apresentado e pela rejeição da Emenda nº 1/2023. O relator justifica que é necessário garantir a participação sindical nas dispensas coletivas e promover um ambiente de negociação mais



justo, equilibrado e transparente. Reitera que a medida fortalece os direitos dos trabalhadores, preserva a estabilidade social e contribui para a construção de relações de trabalho mais harmoniosas e sustentáveis.

A dispensa coletiva é a rescisão simultânea por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados (GOMES, 1974, p. 577)¹. Ela tem uma causa única e exclusiva, comum a todos e ligada a uma necessidade da empresa, e seu propósito é a redução do seu quadro de empregados (PANCOTTI, 2010, p. 534)². Ela não tem como alvos empregados determinados (pessoas concretas, como na dispensa plúrima), mas, ao contrário, atinge uma pluralidade de empregados, que são identificáveis por traços não pessoais.

Ademais, a dispensa coletiva ocorre por uma causa peculiar, em face de, segundo afirma Carlos Alberto Reis de Paula (2011, p. 210), motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos. Sua finalidade é a redução definitiva do quadro de pessoal³.

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 negociação:

“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”.⁴

1 GOMES, Orlando. Dispensa coletiva na reestruturação da empresa: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. Revista LTr, São Paulo, a. 38, n. 7, jul. 1974.

2 PANCOTTI, José Antonio. Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil. Revista LTr, São Paulo, a. 74, n. 5, maio 2010.

3 PAULA, Carlos Alberto Reis de. Dispensa coletiva e negociação. Revista do TST, Brasília, v. 77, n. 2, abr./jun. 2011.

4 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-sobredemissao-em-massa-sem-negociacao-previa.html>. Acesso em: 01 set. 2023.



O julgamento da questão a partir do recurso extraordinário nº 999.435 foi retomado em 08 de junho de 2022 e, 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 coletivo.

Respeitamos a decisão da Suprema Corte, porém, consideramos inegável a instabilidade da economia do país e que em momentos de crises o setor trabalhista é o primeiro a ser atingido, sendo plenamente justificável a conduta das empresas em encerrar o vínculo trabalhista mesmo que seja de um grupo considerável de funcionários. O empregador tem o direito potestativo de dispensar seu funcionário sem justa causa, a qualquer momento, pagando, naturalmente, as indenizações e demais direitos do trabalhador previstos em lei.

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. Além disso, a Carta Magna não diferenciou os tipos de dispensa, bem como que nos casos em que teria interesse na realização de negociação coletiva, o texto constitucional deveria ter previsto de forma expressa.

Para a dispensa em massa não há que se falar em prévia negociação coletiva com o sindicato, na medida em que não se pretende estabelecer condições de trabalho, pelo contrário, o que se pretende é justamente a extinção do vínculo empregatício, o que não encontra óbice no ordenamento jurídico vigente no país. A comunicação ao sindicato se faz suficiente para que o trabalhador possa receber as orientações e dirimir dúvidas sobre as indenizações que tenha direito e, em caso de violações de seus direitos acionar a Justiça do Trabalho ou mesmo o sindicato abrir denúncia contra a empresa no Ministério Público do Trabalho.

A obrigação da negociação entre a empresa e o sindicato da categoria nesses casos de demissões coletivas poderá agravar mais o



ambiente de negócios no país e provocar, assim, uma debandada de empresas para fora.

Um caso emblemático foi o da Ford, multinacional montadora de veículos, que fechou as fábricas no Brasil em 2021 após mais de um século fabricando carros no país. A Ford foi proibida de demitir funcionários das fábricas de Taubaté (SP) e Camaçari (BA) sem negociar previamente com as categorias. Além disso, os pagamentos de salário tiveram de ser mantidos durante as negociações. Imaginemos uma negociação coletiva se arrastando por muito tempo e onerando ainda mais uma empresa que já está em estado crítico.

A saída da Ford provocou um dano social para as famílias dos trabalhadores e um dano para a economia local. A montadora teve mais de 6 mil empregados e outros milhares de trabalhadores indiretos demitidos. Esse caso nos serve de exemplo a fim de não burocratizarmos mais as relações trabalhistas.

A comunicação da empresa ao sindicato da maneira como conduziu a demissão em massa é suficiente para a atuação dos representantes da categoria, cuja finalidade é preservar os direitos do trabalhador que se encontra diante desse tipo de dispensa. Portanto, entendemos como desnecessária a negociação coletiva prévia junto aos sindicatos.

Assim, ante o exposto, voto pela rejeição do Projeto de Lei n. 230/2023, encaminhando nosso voto contrário ao parecer em exame.

Sala das Comissões, em 19 de setembro de 2023

Deputado **PROF. PAULO FERNANDO (REPUBLICANOS-DF)**

