

## OS NOVOS HORIZONTES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CONTEXTO DA AUTONOMIA NEGOCIAL COLETIVA

### NEW HORIZONS OF WORK RELATIONS IN THE CONTEXT OF COLLECTIVE NEGOTIATION AUTONOMY

Douglas Alencar Rodrigues<sup>1</sup>  
Rodrigo Garcia Duarte<sup>2</sup>

**Resumo:** O mundo do trabalho tem passado por transformações profundas, resultantes das novas formas de organização da produção e dos impactos do progresso tecnológico. A reforma trabalhista de 2017, com seus avanços e retrocessos, lançou a negociação coletiva ao pacto central das relações trabalhistas, mas equiparou a demissão individual à demissão coletiva, tema polêmico que foi objeto de decisão com repercussão geral pelo Supremo Tribunal Federal (STF). Propõe-se examinar as questões mais cadentes nesse contexto, como o papel da boa-fé na negociação coletiva trabalhista, as consequências para o seu descumprimento, e os cenários econômico-sociais que precisam ser levados em consideração na discussão, tudo com o fim de provocar respostas mais efetivas da dialética entre o Estado e os atores sociais.

**Abstract:** The labor world has undergone profound transformations, resulting from new ways of organizing

---

<sup>1</sup> Ministro do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Doutor em Direito Constitucional (PUC/SP) e Professor Universitário (IESB).

<sup>2</sup> Acadêmico em Direito (UnB) e membro da Academia Brasileira de Estudantes de Direito Processual Civil (ABEPC).

production and the impacts of technological progress. The 2017 labor reform, with its advances and setbacks, led collective bargaining to the central pact of labor relations, but equated individual dismissal with collective dismissal, a controversial issue that was subject of a decision with general repercussions by the Federal Supreme Court (STF). We propose to examine the most pressing issues in this context, such as the role of good faith in collective bargaining, the consequences for non-compliance, and the economic and social scenarios that need to be taken into account in the discussion, all with the aim to provoke more effective responses of the dialectic between the State and the social actors.

**Sumário:** Introdução. 1. Um pouco de história: as bases fundacionais da legislação trabalhista no Brasil. 2. A negociação coletiva de trabalho: da visão restritiva à liberdade negocial no Brasil. 3. O caso emblemático das dispensas coletivas. 4. A definição do Tema 638 da Tabela Repercussão Geral – a exigência procedimental de negociação prévia e o sino sem badalo. Conclusão.

## INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho tem passado por transformações profundas, resultantes das novas formas de organização da produção e dos impactos produzidos pelo progresso tecnológico experimentado nas últimas décadas. Esse quadro, por si só complexo em sua dinâmica evolutiva, recebe ainda os influxos das disputas político-

ideológicas ligadas aos modelos normativos destinados à sua regulação.

Há, de um lado, os adeptos do denominado “conservadorismo”, que, receosos com o futuro desconhecido, optam pela “segurança dos mundos vividos”, ou seja, no caso brasileiro, pretendem manter o modelo idealizado na primeira metade do século passado, com a presença do Estado interventivo e regulador, com sindicatos adestrados e submissos às crenças dos “oráculos estatais” (alguns deles de toga) e com trabalhadores infantilizados, tratados como incapazes e inimputáveis, pouco importando o nível socioeconômico e cultural alcançado. Para os adeptos dessa corrente, o direito legislado, analítico, imperativo e irrenunciável, cujo cumprimento deve ser fiscalizado pelo Estado (membros do Ministério Público e auditores-fiscais do Ministério do Trabalho) haveria de subjugar a autonomia coletiva e individual, tal como no modelo legado pelo estado corporativista, com traços fascistas vivenciado em diversos países ao longo do Século XX.

Em lado oposto situam-se aqueles que, sensíveis às demandas socioeconômicas e ao progresso tecnológico, buscam construir um novo cenário normativo que seja capaz de, a um só tempo, manter o ideal da proteção ao trabalhador hipossuficiente, mas sem negar a autonomia negocial dos atores sociais, referida desde a norma original da Carta Política de 1988, mas que foi desidratada de significação pela experiência jurisprudencial que se seguiu. Esse segundo grupo, composto por “progressistas”, reconhecem ainda a relevância do Estado, mas não como órgão central de positivação de normas jurídicas, mas sim como verdadeiro fomentador de

políticas públicas de estímulo à negociação coletiva e de ampliação da atividade econômica e, em consequência, dos níveis de emprego formal. Ao Estado, ainda, cabe a função de fiscalização e de preservação de um núcleo mínimo de direitos a serem observados no âmbito das relações de trabalho.

Recentemente, experimentamos no Brasil uma profunda alteração legislativa ligada aos marcos fundamentais do Direito do Trabalho, com o advento das Leis 13.429 e 13.467, ambas de 2017. Colhidas pela pandemia da COVID 19 e permeadas de larga polêmica, as inovações produzidas por tais diplomas legais seguem gerando disputas interpretativas, apesar das várias decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal (STF), em ações de controle concentrado de constitucionalidade, e das tantas questões que ainda demandam análise perante a Excelsa Corte.

Mais recentemente, ainda, com o resultado do processo eleitoral para a Presidência da República, a pauta trabalhista retorna ao centro das atenções, havendo grandes expectativas sobre os movimentos que serão propostos na arena legislativa, alguns já afirmando a revisão profunda das leis de 2017, outros afirmando a necessidade de ajustes pontuais e ainda de aprofundamento em determinadas áreas, notadamente a da organização sindical.

Apesar da singularidade e complexidade do momento histórico que vivemos, e mesmo sem desconsiderar os novos movimentos legislativos que serão deflagrados, há uma “verdade” que precisa ser enfrentada: o sistema normativo do mundo do trabalho haverá de se

ajustar, jamais combater, o quadro irrefreável e irrefutável de expansão tecnológica em curso.

Afinal, a vocação humana para a expansão tecnológica constitui um verdadeiro axioma, uma verdade irrefutável, universalmente aceita, confirmada pela própria história evolutiva da humanidade. Não se pode negar, é certo, que resultados negativos foram produzidos ao longo dessa marcha histórica, pois, sendo neutra, a tecnologia pode ser apropriada para a consecução de fins dissociados de compromissos sociais e de valores humanos universais, frutos de longa construção histórica fundada nos postulados da liberdade, igualdade e dignidade.<sup>3</sup>

No Brasil, em especial, cabe recordar que as disputas a respeito do novo modelo legal trabalhista se iniciaram com alguns julgados proferidos pelo STF, a partir do ano de 2015.<sup>4</sup> Foi a partir dessas decisões que foi

---

<sup>3</sup> Apesar disso, é válida a advertência (!), não se pode confundir as eventuais externalidades negativas de índole social ou ambiental decorrentes do avanço tecnológico, e que devem ser combatidas por um sistema normativo-institucional eficiente e efetivo, com as múltiplas vantagens que se podem extrair das novas realidades forjadas pela genialidade humana. Nossa hipótese é a de que a tecnologia é “neutra”, não é boa ou má em si própria, sendo que os eventuais efeitos negativos da sua utilização devem ser creditados às opções pela forma como são utilizados os novos aparatos tecnológicos, opções que, insista-se, devem ser examinadas e disciplinadas por meio de um sistema jurídico clara e efetivo.

<sup>4</sup> Em 30 de abril de 2015, o STF julgou o RE 590.415, fixando a tese 152 de sua Tabela de Repercussão Geral, ocasião em que redimensionou o postulado constitucional da autonomia negocial coletiva, inserto nos arts. 7º., XXVI, e 8º., VI, ambos da CF, em sentido contrário à jurisprudência do TST. A leitura desse acórdão, especialmente o voto do relator, Ministro Roberto Barroso, é enfaticamente recomendada, na medida em que promoveu o resgate do processo histórico de construção da legislação trabalhista no Brasil. Ainda no ano de 2016, o STF julgou o RE 895.759, retomando o debate

deflagrado o processo de revisão normativa que resultou nas Leis 13.429 e 13.467, ambas de 2017.<sup>5</sup>

Do ponto de vista descritivo ou histórico, a literatura acadêmica lança mão da referência às “Revoluções Industriais” para demarcar os momentos de transição de paradigmas entre as várias formas de estruturação e regulação de realidades socioeconômicas e jurídicas.

Assistimos no presente a mais um desses momentos de “viragem regulatória”, no qual se destaca o reconhecimento por lei da responsabilidade primária dos atores sociais para a construção das regras contratuais que deverão presidir seus vínculos jurídico-laborais. Em expressão simples, já assimilada pelo imaginário popular, trata-se do denominado “negociado sobre o legislado”, expressão que denota a superação da opção de forte intervenção nas relações capital-trabalho, forjada a partir da década de 30 do século passado, pela opção de concessão aos atores sociais da alta responsabilidade pela construção de seus universos regulatórios.

O propósito deste ensaio é examinar a transição atual experimentada no modelo brasileiro de regulação das relações capital-trabalho, colocando como centro de análise a autonomia negocial coletiva, inscrita na Carta Política de 1988, proclamada em convenções da

---

acerca da autonomia negocial coletiva, uma vez mais em sentido contrário à visão jurisprudencial trabalhista.

<sup>5</sup> Ao lado das disputas instaladas em diversas ações na jurisdição difusa, em todos os graus de jurisdição, o STF foi provocado por meio de trinta e nova Ações Declaratórias de Constitucionalidade e Diretas de Inconstitucionalidade, nas quais impugnada a validade constitucional das normas trazidas pela Reforma Trabalhista.

Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>6</sup> e que foi um dos principais focos da denominada Reforma Trabalhista, promovida em 2017, sob o Governo do Presidente Michel Temer.

O presente estudo está dividido em três partes: na primeira, pretende-se expor as bases fundacionais da legislação trabalhista no Brasil editada a partir dos anos 30 do século passado, quando da ascensão de Getúlio Vargas ao poder, até o advento da Carta Constitucional de 1988. Na sequência, serão apresentadas as principais características do processo negocial coletivo no Brasil, observadas até o advento da nova legislação de 2017, com especial destaque para a visão jurisprudencial interventiva que foi edificada a partir do Tribunal Superior do Trabalho (TST), com lastro na “doutrina ou princípio da adequação setorial negociada”, visão essa apenas suplantada por decisões do Supremo Tribunal Federal (STF). Por último, mas ainda antes da conclusão, algumas anotações críticas serão lançadas à jurisprudência trabalhista mencionada, com base nos postulados da probidade e boa-fé, informativos da Teoria Geral dos Contratos.

---

<sup>6</sup> O modelo democrático de regulação das relações entre o capital e o trabalho pressupõe que os atores sociais sejam responsáveis primários para definição das regras informativas de seus negócios jurídico-laborais. Nesse sentido, as Convenções 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Disponíveis em: < [https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098) > e < [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236162/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm) >. Acesso em 13 jan 2023.

## **1. UM POUCO DE HISTÓRIA: AS BASES FUNDACIONAIS DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL.**

O atual sistema normativo brasileiro de regulação das relações de trabalho começou a ser desenhado na década de 30 do século passado, com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder. Muito embora algumas leis tenham sido editadas anteriormente para responder aos anseios de uma classe proletária em formação, composta, sobretudo, por imigrantes europeus que trouxeram do velho continente as práticas e tradições sindicais, foi mesmo com a Revolução de 1930 que se inaugura o período do trabalhismo no Brasil.

Com fundamento na filosofia corporativista, os arquitetos da nova República projetaram as condições para a mudança da matriz econômica agrária para a industrial, propondo um modelo legal complexo, posteriormente consolidado no ano de 1943, composto por normas de direito individual do trabalho, direito coletivo, direito administrativo laboral e direito processual do trabalho.

Obviamente, no quadro socioeconômico vivenciado no período situado entre a Primeira e a Segunda Guerra Mundial, as ondas de imigração vividas pelo Brasil forjaram um cenário rico sob os pontos de vista cultural e econômico, mas com grandes conflitos trabalhistas. A anomia, compreendida como ausência de normas jurídicas para dispor sobre o trabalho assalariado e subordinado, com a aplicação das normas do Direito Civil, gerou um quadro de grande instabilidade, com fortes

greves, conduzidas por sindicatos livres, fundados por imigrantes afeiçãoados às lutas corporativas.

Para resolver a denominada “questão social”, o Estado passou a legislar de forma intensa a partir de 1930, atendendo às reivindicações e concedendo direitos mínimos aos trabalhadores, antes desamparados ou vinculados a contratos coletivos sem força e eficácia jurídica e que normalmente eram descumpridos pelos empregadores.

Paralelamente, iniciou-se um processo gradativo de captura das entidades sindicais, que seriam ao final integradas ao Estado, como órgãos de colaboração exercentes de funções públicas delegadas, sujeitos a intervenção, com estatutos previstos em lei, eleições fiscalizadas e custeio oficial por meio do denominado imposto sindical.<sup>7</sup> Como o Estado assumiu o papel de concessor de direitos individuais, a negociação coletiva acabou relegada a segundo plano, cumprindo função meramente auxiliar de ampliação episódica e pontual de direitos já consagrados na legislação editada pelo Estado.

Completando a arquitetura do sistema corporativista idealizado, cuidou o legislador de criar a Justiça do Trabalho, dotada de poder normativo, como forma de fazer cessar no menor espaço de tempo possível os conflitos sociais entre trabalhadores e empregadores,

---

<sup>7</sup> Embora idealizada na década de 30 do século passado, o sistema sindical brasileiro (também objeto dos Decretos 979/1903, 1637/1907, 19.770/1931, 24.694/1934 e do Decreto-lei 1.402/1939), de matiz essencialmente corporativista, sobreviveu, em suas características centrais, aos diversos regimes ditatoriais (1937-1945 e 1964-1985) e democráticos (1946-1964 e de 1988 em diante) e às sucessivas alterações constitucionais que se seguiram no curso de nossa história republicana (1934, 1937, 1946, 1967, 1969 e 1988).

conflitos materializados em greves e *lock-outs* que eram reputados recursos antissociais e nocivos aos superiores interesses da produção nacional (art. 139 da CF de 1937).

Esse arcabouço normativo-institucional subsistiu até o advento da Constituição de 1988, elaborada em momento singular de retomada da democracia, ocasião em que os sindicatos foram declarados livres, sendo vedada qualquer espécie de intervenção estatal, salvo o registro em órgão competente, o que objetivava preservar uma das amarras corporativistas que não logrou ser superada, qual seja, a unicidade sindical.

Proclamou-se a ampla liberdade de associação, conferindo-se garantia de estabilidade aos dirigentes sindicais e a reafirmando-se a essencialidade da participação dos sindicatos na negociação coletiva. Ainda mantendo um segundo traço corporativista, o legislador fundamental de 1988 preservou a contribuição sindical compulsória, devida por todos os integrantes da categoria, fossem ou não sindicalizados, aspecto que explica e justifica a explosão do número de sindicatos no Brasil (suplantando a casa das 17 mil entidades).<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Dispõe o art. 8º da CF: “É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; IV - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas

Mas o ponto que remanesceu questionável, e questionado pelos atores sociais, dizia respeito ao efetivo alcance do poder de negociação coletiva. Seria ou não aplicável a mesma lógica protetiva informativa das relações individuais de trabalho, nas quais a autonomia da vontade fora alvo de expressiva interdição legal, a partir das notas da indisponibilidade e da nulidade de alterações contratuais lesivas,<sup>9</sup> ou teria sido inaugurado um novo momento nesse sensível ambiente de regulação dos contratos de trabalho?

Eis a questão a ser examinada em seguida.

## **2. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO BRASIL: DA VISÃO RESTRITIVA À LIBERDADE NEGOCIAL.**

O aspecto essencial em relação ao poder dos sindicatos para celebrar acordos e convenções coletivas de trabalho – as duas espécies previstas na legislação

---

*negociações coletivas de trabalho; (...) VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei”.*

<sup>9</sup> As normas sediadas nos arts. 9º. e 468 da CLT consagram tais postulados. Confira-se: “Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.” “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.”

brasileira<sup>10</sup> - envolve a adequada compreensão do sistema constitucional inaugurado em 1988. Ainda que tenha reafirmado o horizonte axiológico da melhoria da condição social dos trabalhadores,<sup>11</sup> o legislador constituinte estabeleceu que a negociação coletiva, afirmada como direito social fundamental dos trabalhadores urbanos e rurais,<sup>12</sup> poderia dispor sobre regimes horários e redução de salários de forma diversa da prevista na própria Constituição.<sup>13</sup>

Assim que promulgada a Constituição de 1988, duas correntes se formaram acerca do novo sistema de regras e princípios destinados a regular as relações entre as categorias profissionais e econômicas: a primeira,

---

<sup>10</sup> Segundo o art. 611 e § 1º, da CLT, “Convenção Coletiva de Trabalho é o acôrdo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho. § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais emprêsas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da emprêsa ou das acordantes respectivas relações de trabalho. (...)”

<sup>11</sup> Na linha da doutrina da progressividade ou da proibição do retrocesso na área dos Direitos Humanos, o art. 7º., “caput”, da CF reza que: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:”

<sup>12</sup> No rol de direitos sociais fundamentais trabalhistas figura o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho” (art. 7º., XXVI, da CF/1988).

<sup>13</sup> De acordo com a Constituição brasileira de 1989: “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; (...) XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; (...) XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; (...)”

assentando que a filosofia da Carta Magna de 1988 de valorização social do trabalho e da livre iniciativa como um dos fundamentos ético-republicanos (art. 1º, III), aliada à concepção da ordem social fundada no primado do trabalho (com objetivos ligados ao bem-estar e à justiça sociais - art. 193) e à ordem econômica fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa (assegurando a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social), apenas poderia permitir uma leitura restritiva do poder de negociar dos sindicatos, mantendo-se, por conseguinte, a arquitetura normativa infraconstitucional interventiva, legada pelo estado corporativista de Vargas, e a concepção de que a negociação coletiva ainda estaria em segundo plano na regulação das relações de trabalho; e a segunda, de conteúdo ampliativo, que afirmava a relevância e a centralidade dos sindicatos na definição das normas jurídicas aplicáveis aos contratos de trabalho (tanto que o legislador constituinte permitiu a regulação autônoma de salários e jornada, os dois principais pilares do pacto laboral), dado característico das sociedades democráticas em que os atores sociais são responsáveis pela efetiva construção do diálogo social, figurando o Estado em posição secundária de garantidor das regras mínimas de estímulo à negociação coletiva e de sanção às condutas antissindicais.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> No Brasil não há uma forma sistemática de combate às condutas antissindicais, embora haja uma vedação às práticas desleais previstas na CTL (artigo 543, § 6º). Há apenas uma tentativa, concentrada na criação do Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais apresentado em 2005 como parte da PEC 369/2005, que delimita a identificação da antissindicalidade, mediante a indicação dos agentes passivos e ativos de tais condutas, bem como dos mecanismos de combate e repressão às práticas antissindicais.

Superados os debates e proclamada pela jurisprudência a prevalência da corrente restritiva que igualmente recebeu o endosso de parcela expressiva da doutrina trabalhista brasileira,<sup>15</sup> compreendeu-se que não haveria espaço para a introdução de novas normas que implicassem a redução dos padrões de proteção já inscritos na legislação vigente.

Em outras palavras, o postulado da proteção, presente na ideia central da melhoria da condição social do trabalhador,<sup>16</sup> imporá limites objetivos e intransponíveis ao poder negocial dos sindicatos, limites materializados

---

<sup>15</sup> Discorrendo sobre o alcance da autonomia negocial coletiva, a doutrina prevalecente anuncia que: *"Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhistas desde que respeitados certos critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônomas aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade relativa (e não de indisponibilidade absoluta). (...) São amplas, portanto, as possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletiva em face das normas heterônomas imperativas, à luz do princípio da adequação setorial negociada. Entretanto está claro que essas possibilidades não são plenas e irrefreáveis. Há limites objetivos à adequação setorial negociada; limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação trabalhista. Desse modo, não prevalece se concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não transação). É que ao processo negocial coletivo falece poderes de renúncia sobre direitos de terceiros (isto é, despojamento unilateral sem contrapartida do agente adverso). Cabe-lhe, essencialmente, promover transação (ou seja, despojamento bilateral ou multilateral, com reciprocidade entre os agentes envolvidos), hábil a gerar normas jurídicas."* (DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2006, p. 1320-1321).

<sup>16</sup> De acordo com o art. 7º., caput, da CF de 1988: *"São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à **melhoria de sua condição social**: (...)."*

nos padrões mínimos legalmente consagrados. Por efeito dessa linha intelectual, as normas coletivas não produziram efeitos jurídicos válidos quando reduzissem os padrões de proteção consagrados em lei, sendo vedado aos sindicatos transacionar direitos legalmente previstos, independentemente das eventuais concessões benéficas obtidas.

Essa concepção, entretanto, acabou posta à prova em julgamentos vários proferidos pelos órgãos do Poder Judiciário brasileiro, que foram provocados reiteradamente para enfrentá-la, num claro sinal de que os atores sociais não mais reconheciam a sua adequação.

Apesar da sinalização dada pelo Supremo Tribunal Federal, em julgamento rumoroso em *terra brasilis* proferido em 30 de abril de 2015, no qual assentado o equívoco de perspectiva dos órgãos da jurisdição trabalhista,<sup>17</sup> apenas em 11 de novembro de

---

<sup>17</sup> Em julgamento histórico, proferido no Recurso extraordinário 590.415-SC, o STF assentou que “A negociação coletiva é uma forma de superação de conflito que desempenha função política e social de grande relevância. De fato, ao incentivar o diálogo, ela tem uma atuação terapêutica sobre o conflito entre capital e trabalho e possibilita que as próprias categorias econômicas e profissionais disponham sobre as regras às quais se submeterão, garantindo aos empregados um sentimento de valor e de participação. É importante como experiência de autogoverno, como processo de autocompreensão e como exercício da habilidade e do poder de influenciar a vida no trabalho e fora do trabalho. É, portanto, um mecanismo de consolidação da democracia e de consecução autônoma da paz social. (...) 28. Nessa linha, não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho. Tal ingerência viola os diversos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos coletivos, além de recusar aos empregados a possibilidade de participarem da formulação de normas que regulam as suas próprias

2017, com o advento da Lei 13.467/2017, a disputa doutrinária e jurisprudencial em torno dos reais limites da autonomia negocial coletiva foi pacificada.

De fato, com o advento da nova legislação – que se fez cercada de grande polêmica não apenas pelo momento político em que foi editada, logo após o *impeachment* de uma Presidente da República, mas pelo próprio alcance e conteúdo das alterações introduzidas e do aparentemente curto espaço de tempo de sua tramitação perante o Congresso Nacional (cerca de 9 meses) –, introduziram-se parâmetros legais objetivos sobre quais direitos poderiam<sup>18</sup> e quais direitos não poderiam<sup>19</sup> ser negociados coletivamente.

---

vidas. Trata-se de postura que, de certa forma, compromete o direito de serem tratados como cidadãos livres e iguais.”

<sup>18</sup> “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.”

<sup>19</sup> “Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II

---

- seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro salário; VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII - salário-família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI - número de dias de férias devidas ao empregado; XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX - aposentadoria; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.”

### **3. O CASO EMBLEMÁTICO DAS DISPENSAS COLETIVAS**

O debate ocorrido no Plenário do Supremo Tribunal Federal no bojo do Recurso Extraordinário (RE) nº 999435 se fez cercado de grande interesse. Afinal, o tratamento da dispensa coletiva gera, há muito, ricas discussões doutrinárias e jurisprudenciais, tratando-se de tema absolutamente sensível, diante da centralidade do trabalho subordinado nas sociedades capitalistas ocidentais.

Ao proferir seu voto, na condição de relator do recurso referido, o Ministro Marco Aurélio definiu a dispensa em massa como a cessação simultânea de grande quantidade de contratos de trabalho, por motivo singular e comum a todos, ante a necessidade de o ente empresarial reduzir definitivamente o quadro de empregados, “presentes razões de ordem econômica e financeira”.

Vários fatores socioeconômicos, técnicos ou estruturais são tidos como razões para a demissão em massa, como a redução de custos, crise financeira ou instabilidade política, fusão de empresas ou problemas técnicos.

Esse fenômeno, globalmente, está normalmente associado ao fechamento da instalação de empresa em determinado local, como ocorreu com a saída da empresa Ford Motors S.A. do Brasil, principalmente da cidade de Camaçari (BA). Nesse caso, a fabricante emitiu nota à imprensa na qual informou que a decisão foi tomada em razão da pandemia do Covid-19, que reduziu as vendas da empresa e aumentou a capacidade ociosa de sua indústria.

A saída da empresa acarretou enorme desemprego e trouxe severas consequências fiscais, econômicas e sociais para a cidade baiana. No contexto das referidas dispensas, o jornal O Globo expôs o conteúdo da carta enviada pela empresa a seus concessionários, na qual descreveu que, "desde a crise econômica em 2013, a Ford América do Sul acumulou perdas significativas" e que a matriz, nos Estados Unidos, tem auxiliado nas necessidades de caixa, "o que não é mais sustentável".<sup>20</sup>

Na Constituição Federal de 1988 e na CLT, embora esteja estruturada uma teia de proteção à relação de emprego, não havia, antes da Reforma Trabalhista, qualquer regra legal clara e objetiva que vedasse ou condicionasse as dispensas massivas. O artigo 7º, inciso I, da CF protege o trabalhador contra a despedida arbitrária e sem justa causa, nos termos de lei complementar, e o artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias passou a ocupar o vácuo legislativo criado pela ausência da lei complementar que regularia o artigo 7º, inciso I.

Contudo, a reforma trabalhista de 2017, com seus avanços e retrocessos, lançou a negociação coletiva ao pacto central das relações trabalhistas (artigos 611-A e 611-B da CLT) e acrescentou o artigo 477-A, a fim de afastar a necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção ou acordo coletivo, *in literis*:

---

<sup>20</sup> Outras duas cidades brasileira se viram afetadas pelo fechamento de fábricas em seu território, como a cidade de Horizonte (CE), polo da Troller, onde se produzia o veículo T4, e a cidade de Taubaté (SP), onde havia fábrica de motores e transmissões.

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.

Acertado, ou não, o tratamento legislativo conferido à dispensa massiva não nos parece que a reforma trabalhista, no ponto, afronta o texto constitucional, ao menos, não ao ponto de autorizar uma intervenção judicial que a repute inconstitucional, especialmente porque produzida na arena democrática e sobre um tema não exaustivamente tratado na Constituição.

De todo modo, o Supremo Tribunal Federal foi provocado, em via difusa, a se posicionar acerca dessa que é uma das mais polêmicas questões que envolvem a reforma trabalhista de 2017, qual seja, a equiparação da dispensa coletiva à dispensa individual, e a necessidade, ou não, de prévia negociação coletiva para a dispensa em massa.

#### **4. A DEFINIÇÃO DO TEMA 638 DA TABELA REPERCUSSÃO GERAL – A EXIGÊNCIA PROCEDIMENTAL DE NEGOCIAÇÃO PRÉVIA E O SINO SEM BADALO**

O julgamento do RE 999435 tratava, concretamente, da dispensa de mais de 4.000 (quatro mil) empregados da Empresa Brasileira de Aeronáutica

(Embraer) e da Eleb Equipamentos, em 2009. Em razão das dispensas, os Sindicatos dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e de Botucatu e a Federação dos Metalúrgicos de São Paulo ajuizaram ação de dissídio coletivo perante a justiça do trabalho. Em pedido liminar, pediram a suspensão cautelar das rescisões contratuais, e, no final, a declaração de nulidade da dispensa coletiva, pedidos julgados procedentes pelo Tribunal Regional do Trabalho (TRT) sediado em Campinas (SP), que encampou a tese da abusividade da dispensa coletiva deliberada sem negociação prévia e sem a instituição de programa de demissão voluntária, bem assim fixado o direito a uma compensação financeira de duas vezes o valor de um mês de aviso prévio, limitado a R\$ 7.000, em favor de cada empregado, entre outras obrigações.

No âmbito do TST, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos entendeu ser imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores a negociação coletiva,<sup>21</sup> mas afastou a abusividade das demissões em massa no caso concreto e entendeu que essa condição só poderia ser exigida a partir da data de publicação do acórdão, já que antes a jurisprudência era pacífica em não restringir as dispensas em massa.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> RODC nº 30900-12.2009.5.15.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Julgamento em 10.8.2009, Publicado em 4.9.2009.

<sup>22</sup> A solução encontrada pelo TST foi, efetivamente, a concessão de modulação de efeitos temporais à alteração da sua jurisprudência, solução que está, aliás, em harmonia com o espírito do atual Código de Processo Civil (CPC). Embora o artigo 926 do CPC, completamente aplicável ao Direito do Trabalho de forma subsidiária, estabeleça que o Tribunal mantenha sua jurisprudência uniforme, estável e coerente, a mudança de entendimento acerca de determinada questão é permitida expressamente pelo artigo 927 do Código Processual, o qual recomenda, na hipótese de alteração de jurisprudência dominante dos

Após o supracitado julgamento, foi proferida decisão pela Terceira Turma do TST que adotou as razões de decidir do precedente para reconhecer a dispensa coletiva como uma questão grupal, atinente aos poderes da negociação coletiva trabalhista, de modo a exigir, com esteio nos incisos III e IV do artigo 8º da Constituição Federal, a necessária participação dos sindicatos.<sup>23</sup> Inclusive, entendeu-se que essa medida seria adequada e necessária até mesmo para atenuar os impactos da demissão coletiva, como a suspensão do contrato de trabalho, a criação de Programas de Demissão Voluntária (PDVs), ou até mesmo a adoção de critérios de preferência social.

Em 29.6.2016, foi protocolado recurso extraordinário pela Embraer e Eleb Equipamentos contra a decisão do TST, com pedido de medida cautelar. A Embraer e a Eleb Equipamentos Ltda. argumentavam que o Tribunal de Origem, ao estabelecer, como condição à dispensa em massa de empregados, negociação coletiva prévia, teria atribuído ao poder normativo da Justiça do Trabalho disciplina que o texto constitucional reserva à lei complementar. Também lançaram argumento *ad terrorem* baseado no suposto risco à sobrevivência das empresas em crise. Com esteio nesses argumentos, alegaram a violação aos artigos 1º, inciso IV; 2º; 3º, inciso I; 5º, inciso II; 7º, inciso I; 114; e 170, inciso II e parágrafo único, do corpo

---

Tribunais Superiores, que haja “modulação dos efeitos da alteração no interesse social e no da segurança jurídica” (§ 3º) e a observância da “necessidade de fundamentação adequada e específica, considerando os princípios da segurança jurídica, da proteção da confiança e da isonomia” (§ 4º), justamente a fim de resguardar a segurança depositada pelos jurisdicionados na estabilidade das decisões judiciais.

<sup>23</sup> AIRR: 22369520115050511, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Julgado em 28.2.2018, Publicado em 9.3.2018.

permanente da Constituição Federal e 10, inciso I, do Ato das Disposições Transitórias.

A discussão foi reanimada a partir da aprovação da Reforma Trabalhista em 2017, que acrescentou, como exposto anteriormente, o artigo 477-A à CLT a fim de afastar a necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção ou acordo coletivo.

Relator do processo, o Ministro Marco Aurélio votou contra a necessidade de negociação prévia entre empresas e entidades sindicais em caso de dispensa em massa, ao argumento de que tais atos seriam unilaterais e submetidos ao crivo discricionário do empregador. Os Ministros Alexandre de Moraes e Nunes Marques, inicialmente, filiaram-se à compreensão do Ministro Relator.

Contudo, o Ministro Edson Fachin inaugurou divergência. Iniciou seu voto lembrando que a Justiça Social assegura que a valorização do trabalho humano objetiva garantir a todos uma existência digna, como previsto no artigo 170 da Constituição Federal, bem como que o primado do trabalho é a base da ordem social brasileira, tendo por objetivos o bem-estar e a justiça social. Avançou, realizando um apanhado das normas constitucionais que orientam a interpretação jurídico-constitucional do Direito do Trabalho, enfatizando que não seria possível encontrar na Constituição a orientação interpretação capaz de conduzir à própria desconstitucionalização do trabalho, relembrando que o Brasil assumiu, em razão da Convenção Americana de Direitos Humanos, o compromisso de potencializar progressivamente os direitos sociais, econômicos e

culturais. Concluiu, ao final, que o único norte hermenêutico previsto na Constituição e nas Convenções da OIT nº 154 e 98 aponta para o reconhecimento das negociações coletivas como direito fundamental dos trabalhadores, a fim de garantir a participação das entidades sindicais na reconfiguração das relações trabalhistas.

Outro importante voto proferido no julgamento foi o do Ministro Luís Roberto Barroso, que buscou equilibrar as posições jurídicas colocadas em debate, a partir de uma visão econômico-pragmática da preservação dos empregos. O Ministro reconheceu a importância da negociação coletiva, valorizada pela Constituição Federal, mas também pelas convenções internacionais relevantes, rememorando a tese fixada no caso da prevalência do acordo coletivo aprovado por sindicato, de adesão voluntária a plano de desligamento incentivado (RE 590.415). Identificou, a seguir, que o TST, ao julgar o recurso de revista sobre o mesmo caso, teria introduzido um requisito apenas procedimental, e não material, de negociação prévia para a dispensa massiva. Ou seja, seria uma obrigação instrumental, de meio, e não de resultado, de modo que, em não havendo acordo, a dispensa em massa prosseguiria da mesma forma.

Após amplo debate, inclusive sobre o que significaria, afinal, a chamada “negociação coletiva”, tema tratado de formas variadas no direito comparado, a proposta de tese acatada pela maioria do Órgão Pleno foi feita pelo Ministro Luís Roberto Barroso, no sentido 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*”.<sup>24</sup> Ou seja, prevaleceu a posição de que a negociação coletiva prévia é uma obrigação procedimental de meio, mas não de resultado, de modo que as empresas não são obrigadas a aceitar as exigências dos sindicatos para que possam realizar a dispensa coletiva. O parâmetro estabelecido como necessário é que seja aberto um diálogo com as categorias para que a dispensa coletiva seja válida, uma exigência que atende a proporcionalidade e à razoabilidade.

Em síntese, não há uma obrigação de resultado, mas de tentativa, e tentativa de boa-fé, enquanto requisito à dispensa coletiva, o que não implica estabilidade no emprego, e não implica uma indenização em caso de ausência de acordo.

Caberiam ainda alguns questionamentos sobre a legitimidade de o Poder Judiciário instituir um “requisito procedimental” às negociações coletivas não previsto na Constituição Federal e nem na CLT – diploma que, expressamente, equiparou a dispensa coletiva à dispensa individual –, mesmo porque, restou claro da tese prevalecente que o Poder Judiciário estaria preenchendo o vácuo legislativo consistente na ausência de edição da Lei Complementar prevista no artigo 7º, inciso I, da Constituição. Questionamentos outros poderiam ser feitos também quanto a quais seriam, afinal, as consequências de se descumprir essa obrigação procedimental, tema importante sobre o qual não foi proferido um posicionamento claro pela Suprema Corte. Aliás, sobre

---

<sup>24</sup> RE 999435, Relator Ministro Marco Aurélio, Redator para acórdão: Ministro Luís Edson Fachin, julgado em 8.6.2022, Tribunal Pleno, Publicado em 15.9.2022. p. 84.

essa questão, a Subseção 2 Especializada em Dissídios Individuais do TST, por ocasião de recente julgamento, entendeu que o descumprimento a esse dever de negociação traduz lesão a direito coletivo, podendo ensejar reparação de ordem moral coletiva e o pagamento de indenização compensatória, entre outras eventuais obrigações de fazer e não fazer, mas sempre vinculadas ao plano das relações coletivas e sem reflexos diretos, imediatos e concretos sobre os contratos de emprego rescindidos, ou seja, verdadeiramente, um sino sem badalo.

É preciso, aqui, fazer uma breve digressão para um assunto que não deve se perder de vista, qual seja, o da vedação das práticas antissindicais. Em matéria de identificação de condutas antissindicais, o art. 175 do Anteprojeto da Lei das Relações Sindicais, inspirado no Direito Italiano, estabelece que, sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei, configura conduta antissindical todo e qualquer ato do empregador que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, e no seu inciso X traz uma hipótese exemplificativa de conduta antissindical que interessa para o presente trabalho: a de violar o dever de boa-fé na negociação coletiva. No Anteprojeto, em harmonia com a Convenção nº 98 da OIT, está prevista uma ação célere e efetiva, na qual o juiz pode, em decisão imediatamente executiva, ordenar a cessação do comportamento ilegítimo e a eliminação de seus efeitos (tal qual seria um tutela de remoção ou prevenção de ilícito, a depender da situação). Além da tutela inibidora e preventiva, o Anteprojeto adota o mecanismo da reparação (tutela restituitória) e o de declaração de nulidade, bem

como a previsão de duas multas: uma de natureza coercitiva (artigo 146) e uma de caráter punitivo (artigo 176).

Contudo, na ausência de aprovação desse Anteprojeto ou de qualquer outro que se dispusesse a tratar de forma específica acerca das condutas antissindiciais, a jurisprudência dos tribunais pátrios relativa às condutas antissindiciais, na ausência de uma previsão legal específica, viram-se sem alternativas senão a adoção de um diálogo sistemático de coerência, no qual a lei geral passou a ser o Código Civil, servindo de base conceitual à CLT. Ou seja, na ausência de uma previsão específica para reprimir condutas antissindiciais, o magistrado brasileiro passou a adotar a responsabilidade civil, estabelecendo uma obrigação em indenizar o trabalhador vítima de um ato antissindical. Embora o esforço dos Tribunais pátrios seja louvável, deve-se questionar se a sanção civil seria o mecanismo de reparação mais adequado em relação ao ato antissindical, tal qual o de violação do dever de negociação coletiva prévia à demissão em massa, ou mesmo do dever de boa-fé durante a negociação coletiva.

Em nosso ver, os mecanismos previstos no Anteprojeto da Lei das Relações Sindicais, apresentado como parte da PEC 369/2005, por estarem centrados na tutela inibitória e preventiva, revelam-se formas eficazes e incisivas de se coibir e sancionar o descumprimento do dever de boa-fé nas negociações coletivas prévias à demissão em massa. Embora o referido Anteprojeto ainda esteja pendente de aprovação, ele revela que o foco dos mecanismos de combate à violação do dever de boa-fé nas negociações coletivas deve centrar-se na celeridade, na efetividade e na prevenção, e não nos mecanismos de

reparação baseados na responsabilidade civil.<sup>25</sup> Ao rotacionar o eixo dos mecanismos judiciais e administrativos, da reparação para a prevenção, estar-se-á a privilegiar o fim último do Direito do Trabalho, que é a preservação do equilíbrio e da dignidade nas relações de emprego, e não a mera banalização das sanções civis por danos morais, que não são suficientes, per se, para atender ao objetivo primordial do Direito trabalhista.

Esses questionamentos precisarão ser resolvidos e alguma consequência precisará ser definida pela Corte Suprema nas ocasiões de descumprimento desse dever, inclusive, de boa-fé, nas negociações coletivas, pois o tema das dispensas em massa não deve deixar o centro das discussões jurídico-políticas tão cedo, especialmente, porque mesmo as expectativas mais otimistas quanto ao futuro econômico do Brasil e do mundo não parecem guardar esperança para o cenário da estabilidade do emprego. No campo do mercado digital, em especial, os titãs da tecnologia vêm realizando grandes dispensas, apontando como razões a desaceleração nas vendas, aumento na despesa e piora no desempenho econômico global.

---

<sup>25</sup> Sobre o tema, Maria Rosaria Barbato e Flávia Souza Máximo Pereira, ao pesquisarem sobre os julgados dos tribunais jus trabalhistas, concluíram haver prevalência do mecanismo de reparação na proteção contra atos antissindiciais, que se manifesta mediante a tutela inibidora, restitutória e, principalmente, a tutela reparatória, representada pelas indenizações de natureza civilista (BARBATO, Maria Rosaria; PEREIRA, Flávia Souza Máximo. Proteção em face de condutas antissindiciais: a ausência de uma legislação sistemática protetiva e os novos ataques ao direito fundamental à liberdade sindical. XXI Encontro Nacional do CONPEDI-Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito, p. 3395-3421, 2012).

Os titãs da informação, especialmente, vêm realizando os maiores cortes recentes, provavelmente em razão da superação do estado pandêmico do COVID-19, no qual o crescimento do mercado de produtos digitais, tendência que não continuou após a fase mais intensa dos *lockdowns*. Para ficar apenas em alguns exemplos, a Meta, grupo-maior que abriga empresas como o Instagram, WhatsApp e o Facebook, ao longo de 2022, demitiu cerca de 13% de seu quadro de funcionários. A empresa 99 pop, que oferece serviços de transporte semelhantes aos da Uber, também anunciou a dispensa de trabalhadores, juntamente com a Google, a Microsoft e a Amazon.<sup>26</sup>

Muitas são as causas apontadas para as recentes dispensas em massa, como o cenário macroeconômico negativo, com altas de juro e inflação, o uso crescente de tecnologias inteligentes que reproduzem o trabalho intelectual humano, e até mesmo as restrições legislativas aprovadas em todo o mundo contra práticas abusivas no uso e compartilhamento de dados pessoais.

De todo modo, fato é que a justiça brasileira e a sociedade precisarão enfrentar um cenário potencialmente gravoso para as relações de emprego, advindo de uma instabilidade econômica e de uma desaceleração da produção de riquezas, de modo que as inquietações aqui expostas precisarão, de algum modo, encontrar a solução que melhor harmonize a proteção ao emprego com o cenário econômico global.

---

<sup>26</sup> FORBES. Demissões em massa nas big techs atingem cerca de 50 mil pessoas. Leia mais em: <https://forbes.com.br/carreira/2023/01/demissoes-em-massa-nas-big-techs-atingem-cerca-de-50-mil-pessoas/>

## CONCLUSÃO

Imensos são os desafios que se apresentam para as sociedades contemporâneas, especialmente aquelas, caso do Brasil, ainda em estágio intermediário de desenvolvimento socioeconômico.

Uma das chaves importantes para alcançar as melhores respostas no campo das relações de trabalho envolve, certamente, a negociação coletiva. E especificamente em relação a ela, e para além de quaisquer considerações de ordem outra que não jurídica, as novas disposições trazidas pela Lei 13.467/2017 foram editadas em boa hora, pondo fim a uma disputa apenas enfrentada pela doutrina e jurisprudência e que gerava profunda insegurança jurídica.

A partir dos novos parâmetros normativos, sediados nos arts. 611-A e 611-B da CLT, os atores sociais estão cientes previamente de quais direitos podem ou não negociar, o que representa inegável avanço para as relações entre o capital e o trabalho. No entanto, é preciso avançar para consolidar o postulado da liberdade sindical e permitir que o diálogo social autêntico e verdadeiro seja estabelecido à luz de postulados valiosos como dever negocial, probidade e da boa-fé.

Com esse propósito, o sistema normativo brasileiro ainda demanda a atenção do legislador, na perspectiva do aprimoramento efetivo do modelo de regulação atualmente em vigor.

Afinal, com o advento da Emenda Constitucional 45, em 2004, o dever de negociação entre atores coletivos, expressamente previsto no art. 616 da CLT, perdeu sua

eficácia, com a nova redação conferida ao par. 2º do art. 114 da Constituição da República.

Sem a edição de legislação específica de estímulo ou sustento à negociação coletiva, na qual haja a expressa definição e sanção de práticas anti-sindicais, o amplo poder conferido aos sindicatos pela nova legislação trabalhista não poderá ser exercido em padrões ideais, voltados à construção de relações de trabalho fundadas no verdadeiro diálogo social, em que prevalecem o respeito e compreensão mútuos entre os atores sociais.<sup>27</sup>

Com a palavra os atores sociais...

Brasília, verão de 2023.

---

<sup>27</sup> “A chamada autonomia coletiva decorre de uma das mais importantes funções do sindicato. Isso é fato! A valorização da negociação coletiva é condição do exercício da democracia. As normas coletivas, junto com a lei, compõem um sistema de direitos e de proteção para os trabalhadores. No entanto, só se pode falar em autonomia coletiva com a outra face da mesma moeda: a liberdade sindical. Ou seja, para que o sindicato possa efetivamente negociar, há que se estabelecer um sistema de proteção e garantias que, em muitos países, denomina-se "legislação de sustento". São garantias para sindicalistas e trabalhadores exercerem a necessária pressão sobre o setor patronal de modo a não estar, sempre, na dependência da aceitação de qualquer acordo pelo simples fato de manter os empregos de quem já está empregado. Ainda assim, não se há de considerar natural, normal, regular, prevalecente que a negociação coletiva sirva para reduzir ou retirar direitos! Não nasceu para isso. Nem o Direito do Trabalho!” (LOGUERCIO, José Eymard. O negociado sobre o legislado: suprema injustiça. Disponível em <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16.MI246600,71043-O+negociado+sobre+o+legislado+suprema+injustica>> Acesso em 22 fev 2023).