



**MPV 808  
00761**

SENADO FEDERAL  
Gabinete Senador Lindbergh Farias

**EMENDA Nº - CMMPV**

(À Medida Provisória 808, de 2017)

Insira-se no artigo 3º da MPV nº 808, de 2017, o seguinte inciso:

Art. 3º .....

.....

IV - o art. 477-A. (NR)

**JUSTIFICAÇÃO**

As normas constitucionais e legais e as normas internacionais adotadas pelo Brasil afastam o caráter unilateral e potestativo das dispensas coletivas, que, por constituírem ato/fato coletivo, pressupõem a participação da entidade sindical (art. 8º, III e VI, CR), de modo a assegurar a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CR), a valorização do trabalho e do emprego (arts. 1º, IV; 6º; 170, VIII; 193, CR), a função social da propriedade (arts. 5º, XXIII e 170, III, CR), a proteção e promoção do emprego (Convenções OIT nº 11, 87, 98, 135, 141, 151, 158 e 168).

Assim, o artigo 477-A da CLT deverá ser interpretado e aplicado conforme a Constituição da República, para assegurar o direito à informação das entidades sindicais, bem como a negociação coletiva dos impactos das demissões em massa.

Orlando Gomes define a dispensa coletiva como “(...) aquela em massa, por um único motivo, de uma pluralidade de contratos, sem substituição dos empregados”<sup>1</sup>. Ou seja, a dispensa coletiva não pode ser de pessoas individualizadas, por suas meras características.

A dispensa coletiva tem que se dar por necessidade da empresa, por fatores alheios a sua vontade, e deve cumprir alguns requisitos:

---

<sup>1</sup> GOMES, Orlando. *Dispensa coletiva na reestruturação da empresa - Aspectos jurídicos do desemprego tecnológico*. São Paulo: LTr, 1974, pág. 575.



SF/17360.26873-66



## SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

- a) Peculiaridade alheia à vontade do empregador;
- b) Redução definitiva;
- c) Sem substituição dos empregados dispensados;
- d) Necessidade da empresa.
- e) É importante diferenciar a dispensa coletiva da dispensa plúrima, a qual:
- f) Não tem finalidade de redução;
- g) Pode se dar por vários motivos;
- h) Atinge pessoas determinadas (um setor, por exemplo);
- i) Ocorre substituição;
- j) Fatos análogos (singulares).

Assim, tais dispensas, por sua natureza, não podem ser equiparadas, muito menos com as dispensas individuais, conforme faz o artigo 477-A da Lei nº 13.467/2017.

O Tribunal Superior do Trabalho, em vista do impacto social das demissões em massa, reconhece, com base na aplicação das normas internacionais do trabalho, que a dispensa coletiva deve ser precedida de negociação coletiva.

O art. 477-A, ao confundir a obrigatoriedade de negociação coletiva com autorização prévia, ignora a aplicação das normas internacionais do trabalho, incorporadas ao ordenamento jurídico brasileiro, no combate à discricionariedade das empresas em decisão que gera impacto social e econômico para além da própria relação de trabalho.

A negociação coletiva visa, por exemplo, minimizar os impactos sociais de uma demissão em massa e garantir alguns benefícios para os trabalhadores dispensados, como alimentação, plano de saúde por período fixado, cursos de aprimoramento, manutenção da cesta-básica ou possibilitar, por muitas vezes, um lay-off (suspensão contratual), por exemplo, a fim de garantir os plenos empregos.

O término da relação deve ser socialmente justificável, sejam os motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais. A dignidade dos trabalhadores também deve ser respeitada, com garantias mínimas diante da nova situação que devem enfrentar no futuro, com plena participação dos sindicatos nessas



SF/17360.26873-66



## SENADO FEDERAL

Gabinete Senador Lindbergh Farias

negociações. Nesse sentido, as dispensas coletivas devem ser negociadas coletivamente, de modo a compatibilizar dentre outros os seguintes direitos:

- a) Reconhecimento da negociação coletiva (art. 7, XXVI, da Cf);
- b) Boa-fé objetiva;
- c) Informação;
- d) Abuso de direito;
- e) Função social;
- f) Valor social do trabalho/livre iniciativa;
- g) Democracia na relação laboral;
- h) Dignidade da pessoa humana;
- i) Continuidade do contrato de trabalho;
- j) Proporcionalidade;
- k) Dever de proteção;
- l) Direito ao pleno emprego;
- m) Direito de representação.

O art. 477-A também afronta a Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho (Proteção dos representantes dos trabalhadores), a Convenção nº 98 (Proteção da liberdade sindical) e a Convenção nº 158 (Dispensa por causa socialmente justificada).

A Convenção nº 158, em seu artigo 4º, preleciona que:

“Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.”

Nesse sentido, embora a lei diga que o sindicato não precisa “autorizar” a dispensa e nem que aquela estará condicionada à celebração de acordo coletivo ou convenção coletiva, a lei não exclui, no caso das dispensas coletivas, a obrigatoriedade de comunicação prévia ao sindicato e de que seja precedida negociação coletiva sobre seus impactos.



SF/17360.26873-66



SENADO FEDERAL  
Gabinete Senador Lindbergh Farias

Não há que se confundir a “autorização” ou mesmo a “celebração” de instrumento normativo com a obrigatoriedade de um processo negocial ou mesmo de uma comunicação, tendo em vista os efeitos que uma demissão coletiva provoca.

Sala das Comissões,

**Senador LINDBERGH FARIAS**



SF/17360.26873-66