



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

EXCELENTÍSSIMO SENHOR MINISTRO EDSON FACHIN – RELATOR DA AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE 6.142 – DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL

A **CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA - CNI**, entidade sindical de grau superior representativa da indústria brasileira, com sede em Brasília, DF, SBN, Quadra 1, Bloco "C", Edifício Roberto Simonsen, inscrita no CNPJ sob o nº. 33.665.126/0001-34, por seus advogados (instrumento de mandato anexo), tendo em vista o ajuizamento da **ADI 6.142**, em que figura como autora Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos - CNTM, vem requerer a sua **admissão no feito na qualidade de *amicus curiae***, pelas razões que passa a expor.

I - BREVE SÍNTESE DO OBJETO DA ADI 6.142

1. Trata-se de ação direta de inconstitucionalidade que impugna os artigos 477-A e 855-B, caput e § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, conforme redação conferida pela Lei 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

2. Em resumo, a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos alega que os indigitados artigos dispensam a participação sindical nas dispensas plúrimas ou coletivas e nas homologações de acordos extrajudiciais e, ao assim proceder, abalam a tutela,

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.

Art. 855-B. O processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado.

[...]

§ 2º Faculta-se ao trabalhador ser assistido pelo advogado do sindicato de sua categoria.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

proteção e regulação das relações do trabalho, princípios vetoriais e basilares do Estado Democrático de Direito e, também, o meio ambiente do trabalho. Valores expressados nos artigos 1º, IV; 6º, 7º; 170; 193; 203, III e 225 da Constituição Federal.

3. Aduz, também, que a dispensa coletiva sem a participação do sindicato viola a justiça social, configura abuso de direito e infringe o princípio da supremacia do interesse público. Esteia seus argumentos, da mesma forma, na alegação de que a liberdade econômica não é absoluta, havendo limites sociais para sua autonomia; que as normas devem se voltar à proteção do trabalho. Por estes motivos, assevera que a despedida de empregados de forma coletiva há de ser discutida com o sindicato e estar fundada em dificuldade econômico-conjuntural, técnico-estrutural ou crise econômica mundial.

4. Persiste que a negociação com o sindicato é imprescindível para se encontrar equilíbrio entre as necessidades da empresa e dos trabalhadores e que a procedência da ação atenuará o impacto social, respeitando o disposto nas Convenções nos 122 e 168 da Organização Internacional do Trabalho - OIT que, respectivamente, tratam de “Política de Emprego” e “Promoção do Emprego e Proteção contra o Desemprego”, além das Convenções 98 e 154, que tratam do “Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva” e do “Fomento à Negociação Coletiva”.

5. Argumenta que a despedida arbitrária coletiva ultrapassa o interesse individual, configurando-se interesse de toda a sociedade (público) que, além das consequências da perda de emprego para aquele grupo de pessoas e para a sociedade que os cerca, onera a seguridade social (seguro-desemprego e saque coletivo do FGTS). Por fim, afirma que a negativa ao diálogo, por parte do empregador, caracteriza conduta antissindical.

6. Em caráter liminar, requer a suspensão da eficácia dos 477-A e 855, caput e § 2º da CLT.

7. Em relação ao mérito, requer seja declarada a inconstitucionalidade, com efeitos *extunc*, dos artigos 477-A e 855, caput e § 2º da CLT.

8. Subsidiariamente pede que o Supremo Tribunal Federal *“confira interpretação conforme a Constituição, para esclarecer que as despedidas em massa devam ser submetidas previamente a diálogo ou negociação com a entidade sindical que represente os trabalhadores, nos termos da orientação constate das Convenções internacionais citadas”* na ação.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

II - LEGITIMIDADE DA CNI PARA REQUERER SEU INGRESSO NOS AUTOS. REPRESENTATIVIDADE E RELEVÂNCIA DA MATÉRIA À LUZ DO ARTIGO 7º, § 2º, DA LEI 9.868/99

9. A espécie autoriza que a Confederação Nacional da Indústria -CNI postule o seu ingresso no feito na qualidade de *amicus curiae*, tendo em vista a sua possibilidade na contribuição do debate.

10. A representatividade da CNI para ingressar no feito e debater em nome do setor industrial o tema ora ventilado é inequívoca, tendo em vista que milhares de empregadores industriais correm o risco, em razão da instabilidade econômica do país, de se verem em situação de penúria econômica e ter que, a contragosto, encerrar o contrato de trabalho de um grande número de empregados, conforme – exemplificativamente - ocorreu há poucos anos com a Embraer e cuja ação, discutindo o tema, aguarda julgamento nesta Suprema Corte.²

11. A Requerente, nos exatos termos de seu Estatuto, tem como alguns de seus objetivos "representar, defender e coordenar os interesses gerais da indústria" e "defender a livre iniciativa, a livre concorrência, a propriedade privada e o estado democrático de direito, tendo em conta a valorização do trabalho, a justiça social e o meio ambiente"; e como uma de suas prerrogativas "defender, coordenar e representar, no âmbito nacional, os interesses da indústria perante todas as instâncias, públicas e privadas".³

12. Com o ingresso da CNI como *amicus curiae*, seu escopo será demonstrar como é necessária a permanência no ordenamento jurídico das normas indevidamente inquinadas de inconstitucionalidade pela CNTM, inclusive para manter a saúde financeira da empresa, o que é necessário para a geração de empregos; além de não violar qualquer preceito, nem contrariar princípio Constitucional.

13. Para além, a Requerente é confederação sindical representativa do setor industrial, legitimada a propor ações de controle de constitucionalidade abstrato, nos termos do artigo 103, inciso IX da Constituição Federal c/c com o artigo 2º da Lei n.º 9868/1999. Essa representatividade, somada à amplitude dos efeitos nocivos decorrentes da declaração de inconstitucionalidade dos preceitos que tratam da dispensa coletiva e homologação judicial de acordos extrajudiciais, evidencia ser cabível e salutar para o deslinde da controvérsia o

² RE 999435, Relator Ministro Marco Aurélio.

³ Estatuto da CNI, artigo 3º, incisos I e II e artigo 4º, inciso I.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

deferimento do ingresso da CNI no feito, na forma autorizada pelo permissivo legal do art. 7º, § 2º, da Lei 9.868/99.

14. Em rigor, de tão relevante o tema, a própria CNI poderia ser autora de ação declaratória de constitucionalidade (ADC), na qual poderia vir a sustentar justamente a compatibilidade dos preceitos ora inquinados de invalidade com a Carta, atendidos os pressupostos específicos de admissão dessa que é uma ação direta com sinal invertido, condicionada à demonstração da existência objetiva de controvérsia sobre a aplicação da Constituição.

15. Poderia, portanto, suscitar, em outra ação de controle abstrato, pretensão exatamente contrária à que ora é postulada na jurisdição constitucional.

III – PRELIMINAR

16. A Lei nº 9.868, de 27 de novembro de 1999, que dispõe sobre o processo e julgamento da ação direta de inconstitucionalidade, disciplinou em seu art. 3º que a petição inicial deverá: a) indicar o dispositivo da lei ou do ato normativo impugnado e os fundamentos jurídicos do pedido em relação a cada uma das impugnações"; b) o pedido e suas especificações.

17. Ou seja, não basta a simples alegação de inconstitucionalidade do preceito legal. Neste sentido:

- Ação Direta de Inconstitucionalidade. Inépcia da inicial.
- É necessário, em ação direta de inconstitucionalidade, que venham expostos os fundamentos jurídicos do pedido com relação às normas impugnadas, não sendo de admitir-se alegação genérica de inconstitucionalidade sem qualquer demonstração razoável, nem ataque a quase duas dezenas de medidas provisórias em sua totalidade com alegações por amostragem.

Ação direta de inconstitucionalidade que não se conhece. (ADI 259-7/DF - Relator Ministro Moreira Alves - publicado no DJ de 19/02/93)

PROCESSO CONSTITUCIONAL. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. AUSÊNCIA DE FUNDAMENTAÇÃO. DESCABIMENTO DE ADITAMENTO. II – PROCESSO LEGISLATIVO. VÍCIO DE INICIATIVA. EMENDA À CONSTITUIÇÃO ESTADUAL QUE PREVÊ AFASTAMENTO DE MEMBROS DA ALTA ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO. INCONSTITUCIONALIDADE FORMAL. I – Não conhecimento da ação



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

quanto à pretendida declaração de inconstitucionalidade do art. 111, §§ 1º e 2º, da Carta Estadual de Roraima, por não indicação dos fundamentos jurídicos do pedido (Lei nº 9.868/1999, art. 3º, I). II – Não conhecimento do aditamento à inicial quanto à nova redação do inciso XVIII do art. 33 da Constituição Estadual, dada pela EC nº 30/2012, haja vista que o dispositivo original está em debate na ADI 2.167 e não foi impugnado na inicial. III – Procedência do pedido quanto aos incisos XXXI e XXXII do art. 33 da Constituição Estadual, por tratarem de regime jurídico de servidores públicos sem observar a iniciativa privativa do Chefe do Executivo. IV – Ação conhecida em parte, e, na parte conhecida, julgada procedente. (ADI 4284/RR – Relator Ministro Ricardo Lewandowski – publicado no DJE de 15/06/2015).

[...]5. Quanto ao atual § 8º do art. 3º da Lei nº 8.948/1994 (anterior § 7º), o STF assentou o entendimento de que “é necessário, em ação direta de inconstitucionalidade, que venham expostos os fundamentos jurídicos do pedido com relação às normas impugnadas, não sendo de admitir-se alegação genérica de inconstitucionalidade sem qualquer demonstração razoável” (ADI 259-MC, Rel. Min. Moreira Alves). Por essa razão, a ação não pode ser conhecida nesse ponto. 6. Ação parcialmente conhecida para, nessa parte, julgar improcedente o pedido, com a fixação da seguinte tese: “É constitucional lei federal que autoriza a União a compartilhar o financiamento de unidades de ensino técnico por ela instituídas com Estados, Distrito Federal e Municípios”. (ADI 1629/DF – Relator Ministro Roberto Barroso – publicado no DJE de 06/09/2019).

18. Em relação ao artigo 855-B, caput e § 2º da CLT a autora, de forma genérica, apenas suscitou sua inconstitucionalidade. Não apresentou os fundamentos de seu pedido. Deveria ter apresentado as razões jurídicas que alicerçavam suas alegações.

19. Ora, quem se assume no dever de apontar a inconstitucionalidade de um preceito legal deve, no mínimo, indicar os motivos pelo qual acredita que o artigo não está em harmonia com o texto constitucional.

20. Desta forma, quanto ao artigo 855-B, caput e § 2º da CLT a ação não deverá ser conhecida.

IV – VIOLAÇÕES CONSTITUCIONAIS



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

V.1 – Dispensa coletiva

21. Desde a promulgação da Lei nº 13.467/17 muita celeuma se tem criado a respeito das conquistas assentadas pela nova lei e, no meio deste turbilhão se encontram os preceitos discutidos na presente Ação Direta de Inconstitucionalidade.

22. Sob a inverídica alegação de que a Lei nº 13.467/17 “*promoveu larga desregulamentação da proteção social do trabalho*”, sendo a maior parte deles “*com redução dos direitos materiais dos trabalhadores, afastando e retirando atribuições dos sindicatos*”; a autora alega que a inserção dos artigos 477-A e 855-B, caput e § 2º na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT agrediu princípios constitucionais essenciais para preservação dos direitos sociais e do meio ambiente de trabalho equilibrado, trazendo enormes prejuízos aos empregados.

23. Na verdade, o que se verifica é a exaltada tentativa de se infirmar – a qualquer custo – preceitos legais construídos em consonância com os princípios constitucionais e com os princípios norteadores do direito do trabalho.

24. Inicialmente, aponte-se que invalidar profundamente os paradigmas legais – mormente quando não existe vício constitucional de natureza formal ou material - insere o setor produtivo nacional e os investidores internacionais em situação de absoluta incerteza, imprevisibilidade e insegurança com relação aos custos e aos procedimentos para contratar e negociar. A presente ação, indubitavelmente, tem a nítida intenção de oferecer resistência às mudanças trazidas e consolidadas pela Lei nº 13.467/17, retrocedendo e jogando o país no caos da insegurança jurídica.

25. É bem verdade que o ordenamento jurídico brasileiro, até o advento da Lei nº 13.467/17, não havia tratado especificamente das dispensas coletivas. Contudo, a inexistência de norma não queria dizer, necessariamente, inação do legislador a respeito de algo sobre a qual deveria ter legislado. A dedução lógica é a de que, para o legislador, se não havia lei vedando expressamente tal possibilidade, não haveria óbice na sua implementação. Ainda que assim não fosse o tema não possui índole constitucional.

26. O cerceio à demissão coletiva, sem embasamento constitucional e legal para sustentá-lo, diga-se, veio apenas por intermédio de decisões da Justiça do Trabalho. Insatisfeita com esta possibilidade e, por intermédio de um excesso exegético, passou a permitir rescisões contratuais coletivas somente após referendo dos sindicatos profissionais. A decisão proferida pelo Ministro Ives Gandra Martins Filho na Correção Parcial nº 1000393-87.2017.5.00.0000, bem mostra a cruzada da Justiça do Trabalho neste sentido:



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

O que mais chama a atenção, em relação ao controle difuso de constitucionalidade das leis pelas autoridades requeridas, calcado no art. 8º, III, da CF, é o fato de que, por décadas, desde que a Constituição Federal de 1988 foi editada, demissões plúrimas se deram, e apenas em 2009, em precedente da SDC, calcado em princípios gerais constitucionais e no referido dispositivo constitucional, é que se passou a exigir a negociação coletiva prévia às demissões plúrimas, e, em nítido reconhecimento do ativismo judiciário que se praticava, registrando que a orientação apenas se adotaria nos próximos dissídios coletivos de natureza jurídica ajuizados com esse objeto. Cite-se, por oportuno, trecho da referida decisão, *verbis*:

“A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas nacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, or 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 (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF), e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 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 e familiar e comunitariamente impactantes. Nessa linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que ‘a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores’” (TST-ED-RODC-30900-12.2009.5.15.0000, Rel. Min. Maurício Godinho Delgado, SDC, DEJT de 04/09/09) (grifos nossos)

27. É nítido que o silêncio do legislador ao não estabelecer diferenciação entre a demissão coletiva e a demissão individual tinha o intuito de não criar critérios que dificultassem a execução das demissões coletivas ou mesmo proibi-las. O silêncio era eloquente.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

28. Tanto é assim que o Poder Legislativo, por intermédio da Lei nº 13.467/17, espancou a interpretação equivocada dada pelo judiciário trabalhista e equiparou, para todos os fins, ambas as rescisões (coletivas e individuais), dispensando inclusive a necessidade de autorização prévia da entidade sindical ou de celebração de norma coletiva para sua efetivação.

29. Assim deve ser, inclusive, porque os encerramentos de forma coletiva dos contratos de trabalho não são atrelados às pessoas dos trabalhadores. Decorrem geralmente de causas econômicas, vinculadas a questões financeira, tecnológica, de produção, organizacional, etc. Tais questões, desta feita, fogem da alçada do sindicato e, por isso, dispensam sua "autorização".

30. A necessidade da demissão coletiva – por mais drástica e impactante que possa ser - deve ser avaliada unicamente pela empresa, já que é ela quem assume os riscos da atividade econômica.⁴ Ora, se o empregado não pode ser responsabilizado pelas desventuras empresariais, pela mesma razão não poderá interferir ou prejudicar a tomada de medidas que impactem diretamente na condução e sobrevivência da empresa, ainda que por intermédio do sindicato que o represente.

31. Acrescente-se, da mesma forma, que a Lei nº 13.467/17 não exclui qualquer possibilidade de negociação prévia para fins de dispensa coletiva, apenas assenta ser desnecessária a "autorização" da entidade sindical. Entendimento em sentido oposto representa interferência desmedida na vida das empresas, com manifesto abuso de poder.

32. Mas, não é só.

33. Os fundamentos lançados para sustentar a inconstitucionalidade dos artigos 477-A e 855-B, caput e § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho não atendem ao fim pretendido. Os princípios constitucionais utilizados para alicerçar a tese são genéricos, indeterminados e, no caso concreto, não legitimam os argumentos lançados pelo sindicato autor.

34. Percebe-se facilmente que a hermenêutica ampliativa utilizada pela CNTM objetiva unicamente e sem alicerce sólido criar argumento para diferenciar a dispensa individual da dispensa coletiva. A distinção das modalidades de cessação do contrato de trabalho não encontra tipo na quantidade de vínculos finalizados em uma única oportunidade.

4 Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. (Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - CLT)



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

35. Em relação aos contratos finalizados prematuramente, a norma trabalhista apenas elenca as verbas que deverão ser pagas conforme a modalidade rescisória por iniciativa do empregado ou por iniciativa do empregador (com ou sem justa causa).

36. A chancela para a rescisão é conferida pela própria Constituição Federal, haja vista o que dispõe o inciso I do artigo 7º da CF/88 ("relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos"). Foi opção de o constituinte pôr fim de uma vez por todas à estabilidade decenal vigente na legislação trabalhista (art. 492/CLT) e adotar a indenização como forma de mitigar os efeitos da rescisão contratual.

37. Entendimento contrário, no sentido de impossibilitar a rescisão coletiva, cria uma espécie de estabilidade, o que, como visto, é vedado pelo texto constitucional. É a objeção sindical às demissões de empregados, ainda que por período determinado, que viola a literalidade do preceito no seu aspecto material (já que a proteção contra a extinção do vínculo se dá por meio de indenização compensatória e não pela estabilidade ao emprego).

38. O artigo 7º, I da CF, repita-se, quis proteger a relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa através de compensação financeira ao empregado, a ser estabelecida em lei complementar, afastando, pois, a hipótese de estabilidade. Tanto assim o quis que, para não pairar dúvidas no tocante à sua vontade, declarou, desde logo, com eficácia provisória, mas plena, o valor da indenização, até a edição da lei complementar. É ler o artigo 10, I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.⁵ Assim, o percentual previsto na Lei 5.107/66 para a rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, por iniciativa do empregador, foi elevado para 40% (quarenta por cento).⁶

39. Emerge claro do artigo 7º, I, da Constituição: (i) haver sido afastada a estabilidade do nosso Direito do Trabalho (à qual se equipara a necessidade de consulta e/ou autorização sindical) e (ii) que a proteção contra a extinção do vínculo empregatício se dá através de indenização compensatória.

5 Art. 10 - Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, "caput" e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966.

6 A Lei nº 5.107/66 foi revogada pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, a qual, no § 1º, do artigo 18, manteve a indenização compensatória em 40% (quarenta por cento), pois não sendo complementar não poderia alterar nem a quantia nem o critério, constantes da disposição transitória, cujo conteúdo deu (e continuará dando, até que sobrevenha a lei complementar) concreção provisória ao comando permanente do art. 7º, I, da Lei Maior.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

40. Este movimento do constituinte originário demonstra, sem sombra de dúvidas, inexistir diferenciação entre a dispensa individual e a plúrima ou coletiva, o que impõe à conclusão de que todas se equiparam.

41. Neste sentido segue a decisão proferida no RE 179.193-PE (Relator Ministro Moreira Alves, publicado no DJ de 19/10/2001):

EMENTA: Recurso extraordinário. Dispensa de emprego. Adoção, dentre outros critérios de dispensa pela necessidade de reduzir seu quadro, da idade de 65 anos por terem os empregados com essa idade direito a aposentadoria independentemente de tempo de serviço, o que não acontece com os de idade mais baixa - Impossibilidade de se levar em consideração, no julgamento deste recurso extraordinário, a Lei 9.029/95, não só porque o artigo 462 do C.P.C. não se aplica quando a superveniência da norma legal ocorre já no âmbito desse recurso, mas também porque, além de haver alteração no pedido, existiria aplicação retroativa da citada Lei - Inexistência de ofensa ao artigo 7º, XXX, da Constituição, que nem por interpretação extensiva, nem por aplicação analógica, se aplica à hipótese de dispensa de emprego que tem tratamento específico, no tocante a despedida discriminatória, no inciso I desse mesmo artigo 7º que dá proteção contra ela proteção essa provisoriamente disciplinada nos incisos I e II do artigo 10 do ADCT, que não é norma de exceção, mas, sim, de transição - **Não estabeleceu a Constituição de 1988 qualquer exceção expressa que conduzisse à estabilidade permanente, nem é possível admiti-la por interpretação extensiva ou por analogia, porquanto, como decorre, inequivocamente do inciso I do artigo 7º da Constituição a proteção que ele dá à relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa é a indenização compensatória que a lei complementar terá necessariamente que prever, além de outros direitos que venha esta a estabelecer, exceto, evidentemente, o de estabilidade permanente ou plena que daria margem a um bis in idem inadmissível com a indenização compensatória como aliás se vê da disciplina provisória que se encontra nos incisos I e II do artigo 10 do ADCT.** Recurso extraordinário não conhecido. (Os destaques não constam do original)

42. Ademais, a necessidade de consulta e/ou aprovação sindical para efetivação das demissões coletivas acaba por reduzir as possibilidades de adaptação das empresas às exigências de competitividade nos mercados e, com isso, promover a manutenção de empregos, desenvolvendo novas habilidades e criando novos postos de trabalho, trazendo efeitos prejudiciais para a toda sociedade.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

43. Demais disso, se procedente a ação, o que se admite apenas por hipótese, quem terá competência para definir o que é demissão plúrima ou coletiva? O sindicato? Sob quais critérios objetivos? Que segurança jurídica isso trará? Isso é matéria para regulação do Poder Legislativo.

44. A afirmação de que a rescisão contratual coletiva viola a dignidade da pessoa humana é outra impropriedade argumentativa.

45. Ao optar pela solução drástica da dispensa coletiva, o empregador não o faz por esporte ou instinto de maldade, mas vinculado a uma causa objetiva e pressionado por motivos imperiosos, como por exemplo os de ordem tecnológica; econômica e/ou estrutural, conforme afirmado alhures. Tudo com vistas a manter a empresa saudável economicamente, competitiva e em operação. Somente assim, poderá continuar a dar lucro, se desenvolver e, via de consequência, recolher impostos, não demitir e contratar.

46. Se assim não for, o risco de entrar em um ciclo vicioso de dívida e empréstimo será inevitável e, ao final, o encerramento de suas atividades será certo. Com o fim das atividades será obrigado a **fechar todos os postos de trabalho** (e não apenas alguns). Os impactos negativos para os que sofrem diretamente e indiretamente com o fim dos vínculos serão maiores e piores, com certeza.

47. Em sociedades capitalistas, como a brasileira, o acesso aos bens da vida e o exercício satisfatório de direitos e liberdades fundamentais só se configuram caso a pessoa não esteja dele excluída e esse ingresso terá as portas abertas caso exista emprego. É o emprego que garante o sustento, a aquisição de bens materiais, o sentimento de participação, pertencimento e valorização, por exemplo. Desta forma, o empresário deve ser livre para tomar as decisões que melhores soluções trarão para a manutenção da saúde financeira da empresa e, também, seu crescimento – se necessário for, inclusive e infelizmente, a rescisão coletiva dos contratos de trabalho.

48. Somente uma empresa sólida e economicamente saudável poderá manter e/ou aumentar a força de trabalho. Ninguém é mais apto que o próprio empresário a tomar essas decisões e dirigir seu empreendimento. O intervencionismo exacerbado do poder público na administração empresarial gera duas consequências: fraco desempenho e fechamento de postos de trabalho.

49. Não há dúvida de que a falta de trabalho afeta a dignidade do trabalhador, mas a medida somente é assim tomada para salvaguardar a unidade produtiva e a preservação dos contratos de trabalho da grande maioria dos empregados, para futura reposição.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

50. Observar-se também que não há qualquer argumento na ADI que sustente de forma logicamente racional a violação ao princípio. Sua transgressão é apenas utilizada como artifício retórico argumentativo, sem qualquer lastro. Até porque, as premissas utilizadas para vedar as despedidas coletivas, em tese, poderão sustentar também o impedimento da despedida individual, o que não encontra recepção no texto constitucional, já que a estabilidade não foi a opção do constituinte (como visto anteriormente o artigo 7º, I, da Constituição Federal estabeleceu o pagamento de indenização como compensação pela despedida arbitrária).

51. Desta forma, se a rescisão contratual ocorre conforme o direito posto e no âmbito do direito potestativo do empregador, se foram pagas as verbas rescisórias definidas em lei e o empregado não possui estabilidade legal ou convencional, não cabe o pleito de manutenção no emprego, nem submissão de sua demissão ao sindicato que represente sua categoria.

52. Apesar da preocupação de caráter social, a despedida do trabalhador não pode ser classificada em razão de sua amplitude ou abrangência, mas conforme disciplina legal e pagamento das obrigações.

53. Não obstante a dignidade da pessoa humana ostente status de princípio constitucional fundamental, elencado no artigo 1º da Constituição Federal, em razão de sua forte carga axiológica e dimensão abstrata e genérica não pode servir de supedâneo para aplicação ampla e irrestrita para toda sorte de situações, sob pena inclusive de se desfigurá-lo. Neste sentido, segue a advertência do Ministro Dias Toffoli no julgamento do RE 363.889/DF:

Creio ser indispensável enaltecer a circunstância da desnecessidade da invocação da dignidade humana como fundamento decisório da causa. Tenho refletido bastante sobre essa questão, e considero haver certo abuso retórico em sua invocação nas decisões pretorianas, o que influencia certa doutrina, especialmente de Direito Privado, transformando a conspícua dignidade humana, esse conceito tão tributário das Encíclicas papais e do Concílio Vaticano II, em verdadeira panacéia de todos os males. Dito de outro modo, se para tudo se há de fazer emprego desse princípio, em última análise, ele para nada servirá. Não se pode esquecer o processo de deformação a que foi submetida a cláusula geral da boa-fé na jurisprudência francesa, a ponto de seu recurso excessivo levar ao descrédito essa importante figura jurídica. Nesse ponto, estou acompanhado de autores como João Baptista Vilella e Antonio Junqueira de Azevedo. Cito, a propósito, excerto de lição do primeiro teórico:



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

“Dignidade da pessoa humana acabou por ganhar, assim, a propriedade de servir a tudo. De ser usado onde cabe com acerto pleno, onde convém com adequação discutível e onde definitivamente não é o seu lugar. Empobreceu-se. Esvaziou-se. Tornou-se um tropo oratório que tende à flacidez absoluta. Alguém acha que deve ter melhores salários? Pois que se elevem: uma simples questão de dignidade da pessoa humana. Faltam às estradas condições ideais de tráfego? É a própria dignidade da pessoa humana que exige sua melhoria. O semáforo desregulou-se em consequência de chuvas inesperadas? Ora, substituam-no imediatamente. A dignidade da pessoa humana não pode esperar. É ela própria, a dignidade da pessoa humana, que se vê lesada quando a circulação viária das cidades não funciona impecavelmente 24 horas por dia. O inquilino se atrasou com os alugueres? Despejem-no o quanto antes: Fere a dignidade da pessoa humana ver-se o locador privado, ainda que por um só dia, dos direitos que a locação lhe assegura.” (VILLELA, João Baptista. *Variações impopulares sobre a dignidade da pessoa humana*. Superior Tribunal de Justiça: Doutrina. Edição comemorativa, 20 anos, Distrito Federal, p. 559-581, 2009. p. 562).

Creio que é necessário salvar a dignidade da pessoa humana de si mesma, se é possível fazer essa anotação um tanto irônica sobre os excessos cometidos em seu nome, sob pena de condená-la a ser, como adverte o autor citado, “um tropo oratório que tende à flacidez absoluta”. E parece ser esse o caminho a que chegaremos, se prosseguirmos nessa principiolatria sem grandes freios.

54. As premissas acima lançadas em relação ao princípio da dignidade da pessoa humana servem, também, para o princípio que trata do valor social do trabalho.

55. Não há dúvida de que o trabalho, enquanto princípio fundamental da República, dignifica o ser-humano à medida em que lhe provém subsistência e respeitabilidade, sendo fator essencial para desenvolvimento civilizatório e progresso. Neste sentido, inclusive o magistério social cristão da Carta Encíclica *Laborem Exercens*, do Sumo Pontífice João Paulo II:

“[...] o trabalho humano é uma chave, provavelmente a chave essencial, de toda a questão social, se nós procurarmos vê-la verdadeiramente sob o ponto de vista do bem do homem [...] O trabalho é um bem do homem — é um bem da sua humanidade — porque, mediante o trabalho, o homem não somente transforma a natureza, adaptando-a às suas próprias necessidades, mas também se realiza a si mesmo como homem e até, num certo sentido, ‘se torna mais homem’ [...]”



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

56. Nesse ponto de vista, caberia ao Estado efetivar este valor, tomando as medidas necessárias e suficientes para que se atinjam os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:⁷ sociedade livre, justa e solidária; desenvolvimento nacional; erradicação da pobreza, da marginalização; redução das desigualdades sociais e promoção do bem de todos.

57. Todavia, esta obrigação estatal deve se dar no sentido de garantir ao indivíduo o trabalho sem restrições de qualquer espécie,⁸ mas não a incumbência social de garantir postos de trabalho de forma impositiva ao empregador, sem que se trabalhe pelo desenvolvimento econômico, equilíbrio fiscal e fortalecimento da moeda. Tanto é assim que constou em nossa Constituição Federal também como princípio fundamental e juntamente com o atinente ao valor social do trabalho, o princípio da livre iniciativa.

58. Neste sentido:

De início, há um detalhe importante a ser observado. O fato de a livre-iniciativa e a valorização do trabalho humano constarem tanto no art. 1º, IV, quanto no art. 170, impõe a intérprete o dever de considerar ambos os dispositivos quando da interpretação de cada um deles. Não deve o operador do direito presumir a inutilidade das palavras empregadas pelo constituinte, cabendo-lhe a tarefa de compreendê-las de modo que a todas elas seja reconhecida vigência própria. Dessa forma, pode-se dizer que a presença da livre-iniciativa e da valorização do trabalho entre os fundamentos da República indica a intenção de admitir e proteger todas as manifestações de iniciativa e trabalho humanos, ainda que não constituam atividade econômica de qualquer ordem. Afinal, se o objetivo fosse abarcar exclusivamente as manifestações de caráter econômico, o art. 170 seria suficiente e o art. 1º, IV, irrelevante.

Assim, estão incluídos no art. 1º, IV, da Constituição todas as espécies de trabalho (empregado, avulso, doméstico, científico, manual, artesanal, industrial, etc.), com ou sem finalidade lucrativa, exercido por quaisquer

7 Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

8 Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer;



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

pessoas: o objetivo é tutelar a indústria humana, independentemente da forma que ela possa tomar. Do mesmo modo, contempla-se a iniciativa em todas as esferas (econômica, artística, científica, assistencial, humanitária, etc.), ainda quando desempenhada pelo Estado. Em todo caso, ressalvam-se as restrições constitucionais e as validamente impostas pela legislação ordinária.

Mas essas considerações não esgotam o dispositivo em questão. Com efeito, sua leitura revela que, em verdade, o fundamento do Estado brasileiro não é apenas o trabalho humano ou a livre-iniciativa, mas os valores sociais de ambos [...].⁹

59. Desta feita, uma visão de mundo mais consentânea com as transformações sociais vigentes não permite outra interpretação, que não seja a de que tais princípios não poderão olvidar os fatores econômicos que desencadeiam queda na produção e, via de consequência, crises de desemprego. Tanto que a livre iniciativa e a valorização do trabalho humano também estão topograficamente posicionadas no título referente à ordem econômica e financeira (art. 170, caput, da CF).¹⁰

60. A história mostra que as intromissões desmedidas e irracionais do Estado no mercado dificultam o empreendedorismo e, por conseguinte, a geração de empregos. Seja intervenção na política de juros, no controle de preços, ou na criação/manutenção fictícia de postos de trabalho, por exemplo. Se o empresário, por questões exógenas, é obrigado a encerrar postos de emprego para manter a empresa saudável, o impedimento desta solução, a curto e médio prazo, lhe bloqueará o dinheiro de que precisa para a recuperação da empresa. A matemática é simples.

61. Princípios como a valorização do trabalho humano, valor social do trabalho e a busca do pleno emprego não podem ser analisados somente sob a ótica míope da obrigatoriedade de manutenção de postos de trabalho por determinação exógena à administração empresarial e alheia ao seu desempenho financeiro.

62. A proibição de demissões de empregados, seja que por motivo for, repita-se, viola a literalidade do inciso I do artigo 7º da CF/88 ("relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos") no seu aspecto material (já que a proteção contra a extinção da relação de emprego se dá por meio de indenização compensatória e não pela estabilidade ao emprego).

⁹ CANOTILHO, J. J. Gomes; Mendes, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang e STRECK, Lenio Luiz. Comentários à Constituição do Brasil. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. P. 134.

¹⁰ Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...]



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

63. Confira-se a análise deste dispositivo constitucional feita por AMAURI MASCARO NASCIMENTO:

A Constituição dispõe que a relação de emprego será protegida contra dispensas arbitrárias ou sem justa causa, mediante o pagamento de indenização compensatória, dentre outros direitos.

Desde logo fica certo que o princípio seguido não é o da estabilidade plena. Esta foi afastada.

A primeira novidade que se observa é a da supressão da estabilidade da Constituição, o que pode ser interpretado como um recuo no plano constitucional, e desde que se admita que a mesma é medida de proteção ao trabalhador.

A segunda modificação é volta da indenização em caso de dispensa, que, antes do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, beneficiava todo empregado com mais de um ano no emprego, despedido sem justa causa. Após o fundo de garantia, os optantes passaram a ter direito aos depósitos efetuados na conta bancária no lugar da indenização. Com a alteração introduzida, todo trabalhador terá direito a indenização, sem prejuízo dos depósitos do fundo. Os dois direitos são cumulativos. Somam-se portanto. Um não exclui o outro. Nesse ponto houve um aumento de direitos dos trabalhadores. Porém, como a efetivação dessas medidas depende de lei complementar, foram aprovadas disposições transitórias, segundo as quais, até a promulgação dessa lei, a indenização será representada pela elevação da multa prevista para a dispensa, sem justa causa, do empregado optante pelo Fundo de Garantia, estipulada pela Lei n. 5.107, de 1966. Essa multa, de 10%, é elevada em quatro vezes, portanto, para 40% (...).

A terceira alteração é a adoção do conceito de dispensa arbitrária. Não é o mesmo que dispensa sem justa causa, já que a Constituição faz referência às duas figuras - à dispensa arbitrária e à dispensa sem justa - o que faz supor que aquela contempla hipóteses mais amplas do que esta. Essas hipóteses serão definidas em lei.

A quarta modificação é a garantia de outros direitos, além da indenização compensatória, a serem definidos em lei, e que não foram previstos, com o que se abre uma oportunidade para a adoção de medidas efetivamente protecionistas contra a dispensa arbitrária, com a introdução de um sistema legal de disciplina das dispensas coletivas determinadas por causas econômicas, como há em diversos países. De outro lado, foram preservadas as estabilidades provisórias previstas em lei, contratos ou sentenças normativas, como as do membro da CIPA, do dirigente sindical, da gestante etc. A nova Constituição não as excluiu. - grifei.

("Direito do Trabalho na Constituição de 1988", p. 44/46, 1989, Ed. Saraiva).

64. É também o que ensina ARNALDO SUSSEKIND:



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

(...) A proteção ao emprego de que cogita a Lei Fundamental não configura nem a estabilidade absoluta, nem a relativa, porquanto não garante o emprego; corresponde apenas a normas que objetivam dificultar e compensar economicamente a despedida arbitrária, na qual se insere a praticada sem justa causa:

- a) indenização compensatória (art. 7º, I);
- b) seguro-desemprego (arts. 7º, II, e 239, § 4º);
- c) levantamento dos depósitos do FGTS (art. 7º, III);
- d) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço (art. 7º, XXI).

O ordenamento jurídico a respeito estatuído pela nova Constituição visa, destarte, à efetividade do empregado e não, como regra, a estabilidade.

A expressão 'dentre outros direitos' (art. 7º, I, in fine) há de ser interpretada a luz desse sistema. Embora tenhamos defendido a tese de que a despedida arbitrária deveria gerar o direito de reintegração do trabalhador - consequência lógica e jurídica da estabilidade no emprego - tal como na hipótese do art. 165 da CLT, por nós redigido, não vemos como a Lei Complementar prevista no aludido inciso constitucional possa, agora, adotar essa solução como regra geral". ("Instituições de Direito do Trabalho", vol. I/625-626, 13ª ed. 1993, LTr).

65. Este é o posicionamento do Governo Brasileiro, inclusive no âmbito do Poder Executivo, tanto que denunciou a Convenção 158 da OIT. A indigitada Convenção, além de vedar a dispensa imotivada, impunha a obrigação de se oportunizar defesa prévia e consulta ao sindicato profissional. Vide artigos 7º e 13:

Artigo 7º

Não deverá ser terminada a relação de trabalho de um trabalhador por motivos relacionados com seu comportamento ou seu desempenho antes de se dar ao mesmo a possibilidade de se defender das acusações feitas contra ele, a menos que não seja possível pedir ao empregador, razoavelmente, que lhe conceda essa possibilidade.

[...]

Artigo 13

1. Quando o empregador prever términos da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos;

- a) Proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos dos términos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos menos e o período durante o qual seriam efetuados esses términos:



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

b) em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os termos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os termos para os trabalhadores interessados, o mais breve que possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os termos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os termos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.

2. A aplicação do parágrafo 1 do presente artigo poderá ser limitada, mediante os métodos de aplicação mencionados no artigo 1 da presente Convenção, àqueles casos em que o número de trabalhadores, cuja relação de trabalho tiver previsão de ser terminada, for pelo menos igual a uma cifra ou uma porcentagem determinadas do total do pessoal.

3. Para efeitos do presente artigo, a expressão "representantes dos trabalhadores interessados" aplica-se aos representantes dos trabalhadores reconhecidos como tais pela legislação ou práticas nacionais, em conformidade com a Convenção sobre os Representantes dos Trabalhadores, em 1971.

66. Esse posicionamento está sendo mantido pelo Congresso Nacional. Em 2008, o então presidente da República enviou a Mensagem nº 59 requerendo nova ratificação da Convenção nº 158. Contudo, nas duas Comissões pela qual passou até o momento, recebeu parecer contrário (Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional - CREDN e Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público - CTASP).

67. Anote-se, também, que a busca do pleno emprego, conforme prelecionado pela Constituição Federal, segue no sentido orientador da tomada de medidas para ampliação do acesso ao mercado formal de trabalho, já que cerca de 41%¹¹ da força de trabalho se encontra na informalidade. Isso se faz, essencialmente, com políticas macroeconômicas que induzam, e facilitem a produção e comercialização dos bens.

68. É importante repetir, ainda que com o vício da redundância: em nenhum momento o texto constitucional obriga o fornecimento de trabalho e a manutenção estabilitária deste.

11 <https://g1.globo.com/economia/noticia/2019/08/30/trabalho-informal-avanca-para-413percent-da-populacao-ocupada-e-atinge-nivel-recorde-diz-ibge.ghtml>



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

69. Neste sentido a própria afirmação da autora (fl. 17 de sua petição), que serve não em seu apoio, mas em sentido contrário a seus interesses: “O intérprete, segundo os ditames da justiça social, não pode aplicar a norma de maneira isolada, dogmática, sem levar em consideração a sociedade em que está inserido e as consequências da sua interpretação; não pode apenas valer-se do comando expressamente determinado, ignorando os conceitos abstratos, indeterminados e os princípios constitucionais. O intérprete não pode, enfim, se desviar das bases que formam o constitucionalismo do país”.

70. Justiça social não se atinge, da mesma forma, com criação/manutenção de empregos por determinação legal ou jurisprudencial. A respeito dos ditames da justiça social temos o seguinte (negrito-se):

Justiça social, inicialmente, quer significar superação das injustiças na repartição, em nível pessoal, do produto econômico. Com o passar do tempo, contudo, passa a conotar cuidados, referidos à repartição do produto econômico, não apenas inspirados em razões micro, porém macroeconômicas: as correções da injustiça de repartição deixam de ser apenas uma imposição ética, passando a consubstanciar exigência de qualquer política econômica capitalista. Curiosamente, no entanto, porque envolvida em manto ético, a sua inserção no nível constitucional, como princípio – que já ocorria, inutilmente, desde a Constituição de 1946 -, não sofre contestação pública nem dos mais radicais adeptos do liberalismo. A Constituição de 1946 (art. 145) afirmava devesse a ordem econômica “ser organizada conforme os princípios da justiça social”; a Constituição de 1967 (art. 157) ter, a ordem econômica, “por fim realizar a justiça social”; a Emenda Constitucional n. 1/69 (art. 160), ter ela por fim “realizar o desenvolvimento nacional e a justiça social”. A posição ocupada pelo princípio na Constituição de 1988, como determinante da existência digna – que a Emenda Constitucional n. 1/69 (art. 160, II) e a Constituição de 1967 (art. 157, II) faziam repousar apenas na valorização do trabalho humano e a Constituição de 1946 visualizava possibilitada na segurança do trabalho (“a todos é assegurado trabalho” – parágrafo único do art. 145) – lhe confere extremada relevância enquanto conformador, também, de todo exercício da atividade econômica.¹²

71. Para haver distribuição de riqueza é necessário que exista produto econômico e este só há com a existência de empresas sólidas, produzindo bens e arrecadando impostos. A ingerência desmedida na atividade empresarial, ao fim e ao cabo, servirá para acarretar seu declínio econômico e, conforme já afirmado, a extinção dos demais postos de trabalho.

12 CANOTILHO, J. J. Gomes; Mendes, Gilmar Ferreira; SARLET, Ingo Wolfgang e STRECK, Lenio Luiz. Comentários à Constituição do Brasil. São Paulo: Saraiva/Almedina, 2013. Página 1794.



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

72. O argumento de que o artigo 477-A da CLT agride as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (notadamente as de nos 98, 122 e 168) também é ilusório. Seus textos não trazem proteção diferenciada para as demissões coletivas – nem indiretamente - e se adequam aos caminhos trilhados pelos princípios orientadores da legislação juslaborista e da Constituição Federal.

73. A Convenção nº 122 foi ratificada pelo Brasil em 24/03/69 e está em vigência no país desde 24/03/1970 e a Convenção nº 168 foi ratificada em 24/03/1993, estando vigente desde 24/03/1994. Tratam de política para promoção de emprego e proteção contra o desemprego.

74. Compulsando-se seus textos, percebe-se que a premissa orientadora de ambos os documentos tem como escopo incentivar programas que procurem alcançar o pleno emprego, a elevação dos níveis de vida da população e o oferecimento de políticas assistenciais que minorem os efeitos do desemprego. Para tanto, clama os países signatários que revejam regularmente as medidas de política econômica e social adotadas para alcançar os objetivos de alcance do pleno emprego, produtivo e livremente escolhido e fomentem políticas de crescimento estável com o objetivo de assegurar a todos o acesso ao mercado de trabalho.

75. Não tratam, nem *en passant*, da vedação à demissão coletiva ou obrigação de sujeição dessa ao referendo (ou mesmo discussão) do sindicato profissional. As normas editadas pela Organização Internacional do Trabalho são genéricas, com conteúdo programático. Não descem à minúcia apontada pela autora, já que, nas próprias palavras da OIT “*definem padrões e pisos mínimos a serem observados e cumpridos por todos os países que os ratificam*”.¹³ Nem poderia deixar de ser, já que têm que ser adequada a legislações tanto de países ricos, desenvolvidos, com baixo desemprego, quanto a países com carências de toda sorte, a exemplo da Alemanha e Venezuela no caso da Convenção nº 122 e Albânia e Suécia em relação à Convenção nº 168.

76. Política de emprego e renda, como a tratada nas Convenções, deve ser entendida como medidas dirigidas, exemplificativamente, à qualificação do trabalhador; concessão de microcrédito; incentivo ao primeiro emprego; adequação da legislação à nova realidade laboral mundial e resgate da informalidade, com objetivo de adaptar e preparar o mercado de trabalho em razão das grandes alterações econômicas e mudanças do sistema produtivo a pretexto das transformações tecnológicas inevitáveis. Ou seja, preparação do país para enfrentar os fatores que interferem direta ou indiretamente no mercado de trabalho e no emprego.

13 <https://www.ilo.org/brasil/temas/normas/lang--pt/index.htm>



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

77. Nesse sentido, o país tem atendido o escopo destas Convenções, conforme se verifica, por exemplo, pelo disposto na Lei nº 13.189/15 (programa de proteção ao emprego em momentos de redução econômica), pelo programa de seguro-desemprego e abono salarial.

78. Tampouco há desincentivo à Convenção nº 154 da OIT, que trata do fomento à negociação coletiva. Esta Convenção, ratificada pelo Brasil em 10/7/92 e vigente desde 10/7/93, dispõe que os Estados deverão tomar medidas apropriadas “e destinadas a estimular a negociação coletiva livre e voluntária”.¹⁴

79. Conforme texto da Convenção, as medidas deverão ser de estímulo, incentivo, fomento, encorajamento e não de imposição, obrigação. Veja-se :

PARTE III ESTÍMULO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Art. 5 — 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

80. Exatamente como preleciona a Convenção se encontra o artigo 477-A da CLT, equivocadamente apontado como inconstitucional. Do contrário, ou seja, a imposição de negociação coletiva para validação da demissão coletiva violará o próprio texto da norma internacional recepcionada pelo Brasil.

81. Nessa mesma orientação segue a doutrina a respeito do próprio conceito de negociação coletiva: “é o procedimento que visa ao entendimento, e não propriamente este”.¹⁵ Tem “a função de aproximar os litigantes com o objetivo de encerrar o conflito criado entre eles e, evidentemente, a partir do consenso, estipular condições de trabalho...”¹⁶.

82. Em relação ao incentivo e adequação à Convenção nº 154 da OIT, a Constituição e legislação estão conforme. Aquela reconhece como legítimas as convenções e acordos coletivos de trabalho em seu artigo 7º, VI, XIII, XIV e XXVI¹⁷ e esta (art. 477-A CLT) à

14 https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm

15 MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2019. Pag. 986.

16 Idem.

17 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;



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

medida em que não impede sua utilização, apenas estabelece que não seriam imprescindíveis como vinha sendo imposto pela jurisprudência trabalhista, em total afronta ao artigo 5º, II da CF.

83. Acompanhado esta linha, segue também a Convenção nº 98 da OIT¹⁸ reputada como violada. Ao contrário, sem a necessidade de muito esforço interpretativo se percebe que a legislação brasileira – mormente o artigo 477-A da CLT – se adequa às suas orientações. Tanto que em seu artigo 4º restou assentado a orientação de que as negociações coletivas devem ser VOLUNTÁRIAS. Veja-se:

Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

84. Este mesmo entendimento a OIT consagrou este ano por intermédio da Comissão de Aplicação de Normas, quando, pelo segundo ano consecutivo, não encontrou incompatibilidade da Lei nº 13.467/17, que inseriu na CLT o artigo ora questionado, com a Convenção nº 98. Em resumo, a Comissão de Aplicação de Normas solicitou que o governo brasileiro continue examinando, junto com entidades de trabalhadores e empregadores, os impactos da reforma e, se for o caso, avalie a necessidade de eventuais adaptações.

85. Como visto, não há dúvida de que o artigo 477-A da CLT reconhece e prestigia os instrumentos coletivos como os legítimos instrumentos de autocomposição de conflitos trabalhistas e, quiçá, prevenção. Percebe-se que o texto legal discutido, analisado em conjunto com os demais preceitos da Lei nº 13.467/17 comprovam a premissa de fomento e promoção do diálogo entre empregadores e trabalhadores, conferindo, inclusive, mais segurança ao negociado, e nem poderia deixar de ser.

86. Contudo, há sempre que se ter em mente que o constituinte apenas permitiu e incentivou a utilização desta forma de autocomposição. Em nenhum momento impôs seu emprego. Se assim o fosse seria o tolhimento da autonomia das partes em decidir ou não pela tratativa negocial.

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;



Confederação Nacional da Indústria

PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

87. Não há fundamento lógico ou jurídico que sustente os argumentos lançados na petição inicial, que não seja o de simplesmente resistir ao redesenho trazido pela legislação, em adaptação às novas formas de empregados e empregadores se relacionarem.

V – CONCLUSÃO

88. Em razão da inexistência de fundamentos jurídicos do pedido de inconstitucionalidade do artigo 855-B, caput e § 2º da CLT, conforme determina o artigo 3º, I e II da Lei nº 9.868, de 10 de novembro de 1999, a CNI requer que o pleito não seja conhecido neste aspecto, restando prejudicada a ADI.

89. Por todo o exposto, resta claro que o artigo 477-A, da CLT respeita os direitos constitucionais do empregado, atendendo a uma realidade de mercado vigente há muitos anos. Entender de forma diversa é defender a imutabilidade do ordenamento em face de crescentes e significativas alterações econômicas e sociais

90. Logo, a CNI, por sua representatividade constitucionalmente reconhecida e pertinência temática demonstrada, requer a sua admissão no presente feito na condição de *amicus curiae*, garantido o direito de, oportunamente, proceder a sustentação oral de suas razões.

91. Requer seja julgada improcedente a ação, porquanto ausentes as violações constitucionais apontadas.

E. Deferimento.

Brasília, 5 de fevereiro de 2020.

CASSIO AUGUSTO BORGES
OAB/RJ 91.152 E OAB/DF 20.016-A

EDUARDO ALBUQUERQUE SANT'ANNA
OAB/DF 13.443