

# INFORME TRABALHISTA

## STF decide que norma coletiva que restringe direito trabalhista é constitucional

//pág.02

### DESTAQUE

**STF julga inconstitucional ultratividade de acordos  
trabalhistas**

//pág.04

### ARTIGOS

**MP 1116/2022 visa geração e manutenção de empregos para  
mulheres e jovens**

Por Paula C. Santone

//pág.13

**STF julga prevalência do negociado sobre o legislado e traz  
segurança jurídica a milhares de trabalhadores e empregadores**

Por Paula C. Santone

//pág.14

**Demissão Coletiva: STF determina diálogo, não convergência  
de opiniões, entre Sindicatos e Empresas**

Por Roberto Ferlis

//pág.15

# BOLETIM JURÍDICO TRABALHISTA

MAIO  
2022

---

**N**esta edição do Informe Trabalhista destacamos importantes decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal (STF) e pelos Tribunais do Trabalho brasileiros no mês de maio/2022.

As decisões abordam temas sensíveis introduzidos pela Reforma Trabalhista, tais como ultratividade das normas coletivas e prevalência do negociado sobre o legislado. Também tratam de temas como o chamado “limbo previdenciário” e o direito ao recebimento de comissões pelo vendedor mesmo quando há devolução de mercadorias.

Veja nossos comentários sobre as decisões em destaque.

Boa  
**leitura!**

# STF decide que norma coletiva que restringe direito trabalhista é constitucional

*O Tribunal observou, contudo, que a redução de direitos por acordos coletivos deve respeitar as garantias constitucionalmente asseguradas aos trabalhadores*

O Supremo Tribunal Federal (STF), na sessão desta quinta-feira (02/06), decidiu que acordos ou convenções coletivas de trabalho que limitam ou suprimem direitos trabalhistas são válidas, desde que seja assegurado um patamar civilizatório mínimo ao trabalhador. Por maioria de votos, o colegiado deu provimento ao Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1121633, com repercussão geral reconhecida (Tema 1.046).

No caso concreto, questionava-se decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que havia afastado a aplicação de norma coleti-

va que previa o fornecimento, pela Mineração Serra Grande S.A., de Goiás, de transporte para deslocamento dos empregados ao trabalho e a supressão do pagamento do tempo de percurso. O fundamento da decisão foi o fato de a mineradora estar situada em local de difícil acesso e de o horário do transporte público ser incompatível com a jornada de trabalho.

No recurso, a mineradora sustentava que, ao negar validade à cláusula, o TST teria ultrapassado o princípio constitucional da prevalência da negociação coletiva.

## Direitos indisponíveis

Prevaleceu, no julgamento, o voto do ministro Gilmar Mendes (relator) pela procedência do recurso. Ele afirmou que a jurisprudência do STF reconhece a validade de acordo ou convenção coletiva de trabalho que disponha sobre a redução de direitos trabalhistas.

O ministro ponderou, no entanto, que essa supressão ou redução deve, em qualquer caso, respeitar os direitos indisponíveis, assegurados constitucionalmente. Em regra, as cláusulas não podem ferir um patamar civilizatório mínimo, composto, em linhas gerais, pelas normas constitucionais, pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao direito brasileiro e

pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores.

A respeito das horas in itinere, tema do caso concreto, o ministro afirmou que, de acordo com a jurisprudência do STF, a questão se vincula diretamente ao salário e à jornada de trabalho, temáticas em relação às quais a Constituição autoriza a elaboração de normas coletivas de trabalho (inciso XIII e XIV do artigo 7º da Constituição Federal).

Ele foi acompanhado pelos ministros André Mendonça, Nunes Marques, Alexandre de Moraes, Luís Roberto Barroso e Dias Toffoli e pela ministra Cármen Lúcia.

## Padrão protetivo

**F**icaram vencidos o ministro Edson Fachin e a ministra Rosa Weber, que votaram pelo desprovisionamento do recurso. Na avaliação de Fachin, considerando-se que a discussão dos autos envolve o direito a horas extras (in itinere), previsto no artigo 7º, incisos XIII e XVI, da Constituição, é inadmissível que a negociação coletiva se sobreponha à vontade do legislador constituinte.



## Tese

**A** tese fixada foi a seguinte: “São direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis”. A tese fixada foi a seguinte: “São constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de

## comentário RFAA



## Visão RFAA

*Neste caso, o Supremo Tribunal Federal (STF) reconheceu a prevalência do negociado sobre o legislado, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias ao direito flexibilizado na negociação, desde que assegurado o patamar mínimo civilizatório, isto é, os direitos considerados constitucionalmente indisponíveis.*

*Esse julgamento representa verdadeiro avanço nas relações de trabalho, incentivando a empregabilidade e o desestímulo à informalidade, também aprimorando e fomentando a negociação coletiva, mediante a flexibilização de direitos de forma segura e eficaz. Ademais, traz maior segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, consolidando mais um aspecto positivo introduzido no ordenamento jurídico pela reforma trabalhista.*

# STF julga inconstitucional ultratividade de acordos trabalhistas

Por maioria, os ministros derrubaram a súmula 277 do TST

**O** STF decidiu que são inconstitucionais a súmula 277 do TST, bem como as decisões judiciais que aplicam o princípio da ultratividade de acordos e convenções coletivas no âmbito trabalhista. Decisão se deu na sexta-feira, 27/05, por maioria, em plenário virtual.

Os ministros finalizaram o julgamento da ADPF 323, que discutia a validade da ultratividade de normas coletivas - ou seja, a incorporação das cláusulas coletivas aos contratos individuais, mesmo terminado o prazo do acordo ou convenção, sem que as partes as tenham renovado.

## Pedido

**O** processo começou a ser julgado em junho de 2021, quando foram feitas as sustentações orais. Em agosto, o relator, ministro Gilmar Mendes, votou por derrubar a súmula do TST que permite a ultratividade. Para o ministro, o texto é incompatível com os princípios da legalidade, da separação dos Poderes e da segurança jurídica.

O ministro foi acompanhado por Nunes Marques, Alexandre de Moraes e Luís Roberto Barroso. Já o ministro Edson Fachin

Na prática, os ministros deveriam decidir se o que foi definido em acordo coletivo deveria valer por apenas dois anos - prazo previsto na CLT para a validade dos acordos - ou se deveria ser aplicada a ultratividade, como entendeu o TST, ao dizer que as regras definidas permanecem até que seja firmado novo acordo.

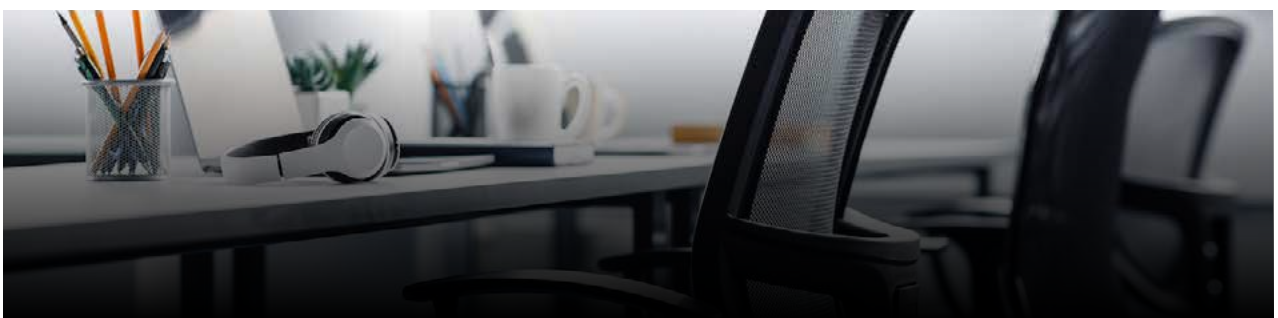
Por 8 votos a 3, o plenário julgou procedente a ação para declarar a inconstitucionalidade das interpretações e decisões que aplicam a ultratividade.

abriu divergência e foi acompanhado pela ministra Rosa Weber.

O julgamento foi suspenso por pedido de vista de Dias Toffoli, e foi finalizado agora, em plenário virtual. Em seu voto-vista, Toffoli acompanhou o relator, pela derrubada da súmula do TST.

No plenário virtual, votaram pela inconstitucionalidade da ultratividade os ministros Cármen Lúcia, Luiz Fux e André Mendonça.

Ricardo Lewandowski acompanhou a divergência.



## Dobro

**O**s ministros que julgaram a ação procedente destacaram o respeito à autonomia da vontade das partes no momento do pacto, a importância do prazo de validade nas negociações trabalhistas, a segurança jurídica na realização de acordos e a necessidade de assegurar, ao máximo, o direito dos trabalhadores, diante da imprevisibilidade das relações de trabalho no Brasil.

A corrente majoritária também avaliou que a ultratividade pode gerar prejuízos futuros aos trabalhadores, diante da possível onerosidade dos contratos trabalhistas. Um exemplo citado é o do empregador que concede um benefício vinculado aos bons resultados da empresa, mas, por eventuais problemas financeiros, precisa retirá-lo. Essa situação poderia causar, posteriormente, a demissão do empregado.



## Divergência

**P**ara o ministro Edson Fachin, que inaugurou a divergência, “é o caso de reconhecer a constitucionalidade da Súmula 227 do TST na redação que vigora há quase 10 anos, desde 2012”.

Segundo Fachin, as normas constitucionais que tratam da matéria foram densificadas em diversos momentos legislativos e não devem ser consideradas de forma isolada, mas em um contexto legislativo.

“O ordenamento jurídico constitucional brasileiro tem o dever de coerência e trans-

parência da missão do Supremo de guarda da CF, que garante ao trabalhador direitos blindados contra o retrocesso.”

A ministra Rosa Weber se manifestou, inicialmente, pela inadmissibilidade da ADPF, uma vez que a reforma trabalhista (lei 13.467/17), ao alterar a CLT, proibiu a ultratividade nas relações de trabalho. Porém, no mérito ela acompanhou a divergência. Oriunda da JT, a ministra entende que a solução jurisprudencial do TST é harmônica com a CF.

## Ação

**A**ADPF foi ajuizada pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (Confenen) para questionar a súmula 277 do TST, que mantém a validade dos direitos estabelecidos nas cláusulas coletivas com prazo já expirado nos contratos de trabalho vigentes e novos e considera que elas só poderão ser modificadas ou suprimidas mediante nova negociação coletiva.

Processo: **ADPF 323**

Por: **Redação do Migalhas**

## comentário RFAA



### Visão RFAA

*O STF julgou inválida a chamada ultratividade das normas coletivas, isto é, a incorporação das cláusulas de acordos ou convenções coletivas de trabalho aos contratos individuais de trabalho quando terminado o prazo de vigência desses documentos sem que as partes tenham procedido à renovação deles mediante negociação.*

*Assim, o STF reafirmou que as regras previstas em acordo ou convenção coletiva de trabalho devem valer apenas por dois anos, tal qual previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não podendo ser aplicada a ultratividade como vinha fazendo o Tribunal Superior do Trabalho (TST) que sustentava que essas regras deveriam permanecer até que fossem substituídas por novos acordos ou convenções coletivas.*

*Esse julgamento traz segurança jurídica a empregadores e trabalhadores, além de também consolidar outro aspecto positivo introduzido no ordenamento jurídico pela reforma trabalhista que passou a vedar expressamente a ultratividade das normas coletivas.*

# 6x5: STF decide que leis trabalhistas prevalecem sobre acordo coletivo

*Por seis votos a cinco, a Corte seguiu entendimento divergente iniciado pela ministra Rosa Weber pela improcedência da ação*

**N**esta quarta-feira, 01/06, o plenário do STF invalidou cláusulas de acordos e convenções coletivas de trabalho referentes ao controle de jornada de motoristas de carga, pactuadas entre transportadoras de carga e motoristas, que estabeleciam que a categoria não estava sujeita ao controle de jornada antes da vigência da lei nº 12.619/2012.

Por seis votos a cinco, a Corte seguiu entendimento divergente iniciado pela ministra Rosa Weber pela improcedência da

ação. Segundo a ministra, as decisões da Justiça do Trabalho examinaram situações concretas segundo a norma da CLT, mas concluíram, nos casos específicos, que o controle da jornada de trabalho era viável.

A ministra salientou que as decisões não afastaram acordos nem a norma da CLT, apenas consideraram que, pela existência de meios tecnológicos, no caso concreto, seria possível o controle de jornada e, por isso, determinaram o pagamento de horas extras.



## Entenda o caso

**A**ção foi ajuizada pela Confederação Nacional do Transporte (CNT) para questionar decisões da Justiça do Trabalho que invalidaram dispositivos de acordos e convenções coletivas pactuadas entre transportadoras e motoristas, e condenaram empresas ao pagamento de horas extras.

De acordo com a confederação, antes da vigência da lei que introduziu na CLT os direitos e deveres dos motoristas, aqueles que conduzissem veículo a uma distância tal do município da sede ou filial da trans-

portadora não estariam abrangidos pela jornada de trabalho fixa.

Segundo a ação, a Justiça do Trabalho reconhecia a força normativa das disposições convencionais e afastava as condenações ao pagamento de horas extras quando ausente controle de jornada por parte do empregador. Nesse sentido, a CNT alegou violação aos preceitos fundamentais da isonomia, segurança jurídica e livre iniciativa.



## Voto do relator

No entendimento do ministro Gilmar Mendes, relator, há possibilidade de serem negociados acordos a permitir que trabalhadores permaneçam empregados e que empregadores consigam reestruturar-se em momentos de dificuldade financeira sem diminuições excessivas. Segundo o relator, essa prática tornou-se ainda mais comum no período da pandemia.

“A redução ou limitação dos direitos trabalhistas por acordos coletivos devem, em

qualquer caso, respeito aos direitos absolutamente indisponíveis, constitucionalmente assegurados”, ressaltou o relator.

Nesse sentido, concluiu como válidas as convenções e acordos coletivos feitos entre empregadores e os motoristas profissionais externos. Os ministros Nunes Marques, André Mendonça, Alexandre de Moraes e Luiz Fux acompanharam o voto da relatoria.

## Voto da divergência

A ministra Rosa Weber iniciou entendimento divergente. Asseverou que, diferentemente dos contratos civis, em que a aplicação e produção de efeitos jurídicos vincula-se ao acordo de vontades, o contrato de trabalho depende da execução da obrigação contraída (princípio da primazia da realidade).

No entendimento da ministra, as decisões questionadas destacaram que a existência de meios tecnológicos de controle da jornada afastaria a aplicação automática da norma que dispensa do controle das oito horas diárias de trabalho a profissionais que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário. Assim, no caso concreto, as transportadoras deveriam, sim, pagar horas extras e de trabalho em dias de descanso ocorridos antes da vigência da lei nº 12.619/2012.

Ademais, segundo Rosa, as decisões do TST que condenaram as empresas ao pagamento de horas extras não afastaram as

cláusulas pactuadas nos acordos. Em seu entendimento, as decisões apenas examinaram os casos concretos conforme a CLT e concluíram ser viável o controle da jornada.

Nesse sentido, preliminarmente, a ministra votou para não reconhecer da ação. No mérito, votou pela invalidade das convenções e acordos coletivos pactuados entre empregadores e motoristas profissionais.

O ministro Edson Fachin acompanhou integralmente a divergência ao sustentar que “a negociação coletiva deve assegurar o padrão protetivo mínimo garantido ao trabalhador brasileiro”. O ministro Ricardo Lewandowski também acompanhou o voto da relatora.

A ministra Cármen Lúcia e os ministros Luís Roberto Barroso e Dias Toffoli acompanharam a divergência apenas no mérito, no sentido de invalidar as convenções e acordos coletivos pactuados.

Processo: **ADPF 381**

Por: **Redação do Migalhas**

## Empresa é condenada por colocar empregada em espécie de “limbo previdenciário”

*Após ter sido considerada apta pelo INSS, a balconista retornou à empresa para reassumir seu posto de trabalho, mas a empregadora a considerou inapta*

A 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT/RJ) condenou a Companhia Brasileira de Distribuição ao pagamento das verbas trabalhistas devidas a uma empregada. Apesar de ter recebido alta médica, a balconista teve negado pela empresa o direito de assumir seu posto de trabalho. O colegiado acompanhou, por unanimidade, o entendimento do relator José Luis Campos Xavier de que a empresa não pode se negar a receber a empregada que retorna ao trabalho após ser considerada apta ao labor por perícia médica do INSS, mantendo a condenação determinada na sentença de primeiro grau.

Admitida em 18/09/2007 pela empresa, a trabalhadora teve concedido o auxílio-doença previdenciário, por determinação judicial, em razão de ter sido diagnosticada com síndrome do pânico. Após ter sido considerada apta ao serviço pelo INSS, a balconista narrou que retornou à empresa para reassumir seu posto. Segundo ela, a empregadora a considerou inapta para o trabalho. Dessa forma, pleiteou o recebimento dos salários vencidos e vincendos e demais vantagens do período de março a setembro de 2015.

Em sua defesa, a Companhia Brasileira de Distribuição alegou que não havia qualquer

valor devido à trabalhadora, uma vez que, desde que a balconista esteve em benefício previdenciário, não mais procurou a reclamada para informar sua real situação.

Na 3ª Vara do Trabalho de São Gonçalo, a juíza do trabalho Rosemary Manizini condenou a empresa ao pagamento dos salários do período de 01/03/2015 a 20/09/2015. “Não há como reconhecer sendo legítimo este ‘limbo previdenciário trabalhista’, ou seja, quando o empregado fica sem receber o benefício previdenciário - eis que apto para o trabalho segundo o INSS - e sem receber salário, na medida em que o empregador questiona a mencionada alta”, afirmou a magistrada em sua sentença.

Inconformada, a Companhia Brasileira de Distribuição recorreu da decisão. A empresa sustentou, em síntese, que a empregada sempre esteve afastada do trabalho “gozando de benefício previdenciário”. Disse, ainda, que “conforme as próprias palavras da obreira, ela foi considerada inapta ao serviço pela empresa”.

No segundo grau, o caso foi analisado pelo desembargador José Luis Campos Xavier, que manteve a sentença sem reparos. O relator afirmou que era ônus da empresa comprovar que forneceu serviços para balconista após a alta pelo INSS. Contudo, analisando o conjunto probatório, obser-

vou que a empregada não recebeu atribuições após sua alta médica, haja vista o teor dos controles de ponto da época.

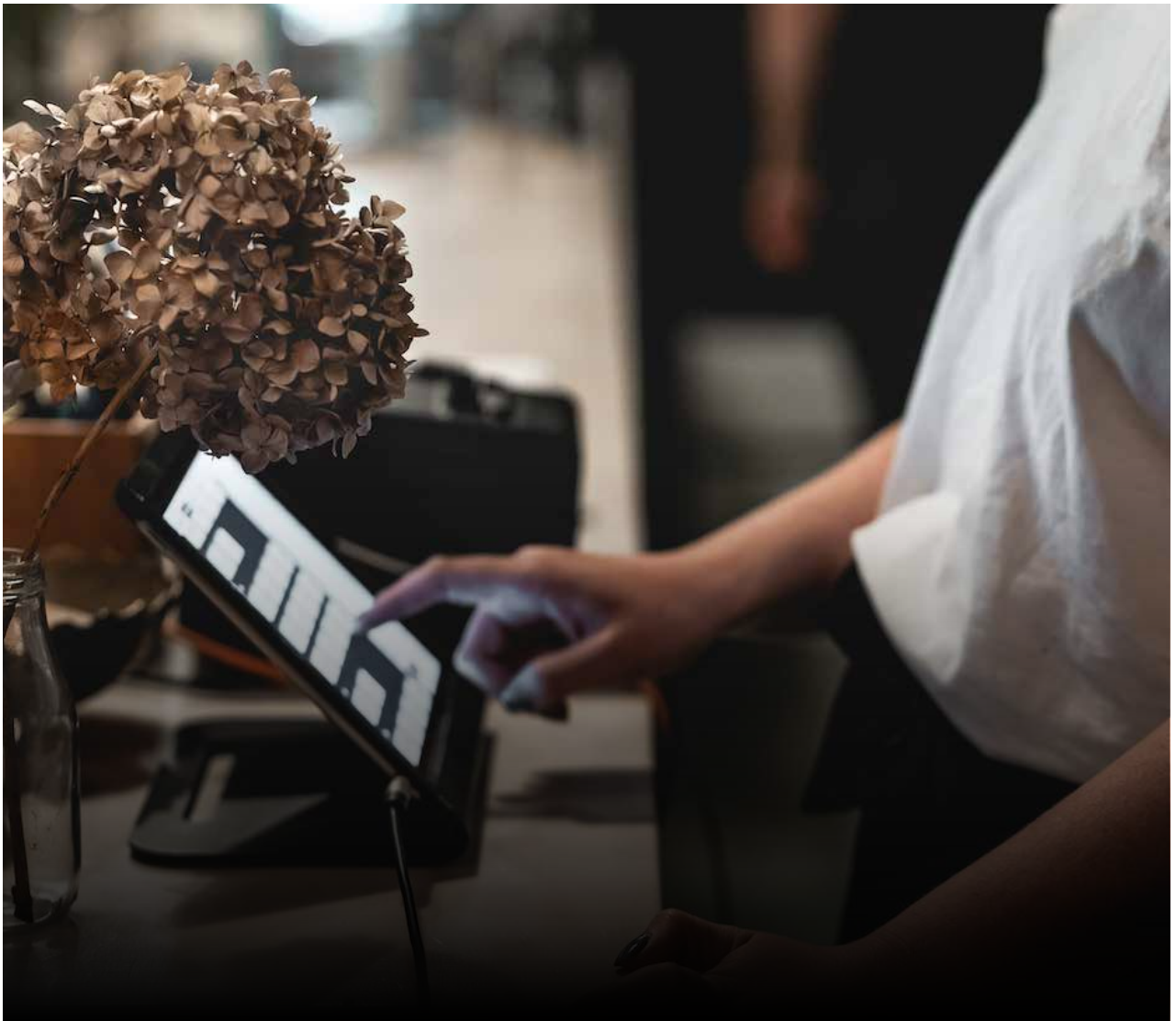
Ademais, o desembargador assinalou que o empregador não pode se negar a receber a empregada que retorna ao trabalho, após ela ser considerada apta ao labor por perícia médica do INSS, sob pena de condenação ao pagamento salarial do período em que a reclamante estava oficialmente apta ao trabalho. “Assim, havendo prova de que

a empregada não foi recebida de volta ao emprego após a alta previdenciária e tendo em vista que a reclamada não comprovou qualquer fato impeditivo do direito da reclamante, mantenho a sentença por seus próprios fundamentos”, concluiu o relator.

Nas decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, são admissíveis os recursos enumerados no art. 893 da CLT.

PROCESSO nº 0100233-47.2017.5.01.0263 (ROT)

Fonte: TRT da 1ª Região (RJ)



## Vendedor obtém comissões sobre vendas de produtos devolvidos

*Segundo o profissional, o trabalhador não pode deixar de receber comissões por motivos alheios à sua vontade e de responsabilidade do empregador*



**A** Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 21ª Região (RN) condenou a empresa Via Varejo S.A. a pagar os valores de comissões descontadas de um vendedor devido à devolução dos produtos ou compras canceladas.

Para o desembargador Carlos Newton de Souza Pinto, relator do processo no TRT-RN, não se pode falar “em desconto nas comissões em virtude do cancelamento da venda pelo comprador ou da devolução de produtos, visto que o risco da atividade empresarial é do empregador”.

No recurso ao TRT-RN, o vendedor alegou que tinha direito à diferença de comissões pelas vendas que foram canceladas, não faturadas ou objeto de troca. Para ele, o tra-

balhador não pode deixar de receber comissões por motivos alheios à sua vontade e de responsabilidade do empregador.

Assim, “qualquer fato posterior a esse evento que provoque a resolução do negócio não deve impactar o direito do trabalhador à comissão devida”. Ao fazer isso, a empresa “está transferindo para o empregado o ônus que não lhe compete”.

Na sua decisão, o desembargador Carlos Newton de Souza Pinto citou o artigo 2º da CLT, que estabelece que os riscos da atividade econômica não podem ser transferidos ao empregado. Lembrou, ainda, que o artigo 466 da CLT dispõe que o “[...] pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação”.

Ele explicou que a jurisprudência atual inclui na expressão “transações ultimadas” desse artigo 466 da CLT as vendas posteriormente desfeitas por devolução ou troca do produto, além das que resultam em inadimplemento.

Numa decisão apresentada pelo desembargador, considera-se “ultimada a transação” quando aceita pelo comprador nos termos em que lhe foi proposta, sendo, portanto, irrelevante ulterior inadimple-

mento contratual ou desistência do negócio (TST-RRAg-11044-48.2016.5.15.0087, 3ª Turma. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT de 26/02/2021).

Com esses fundamentos, o desembargador Carlos Newton acolheu o recurso do vendedor, alterando o julgamento inicial da 1ª Vara do Trabalho de Mossoró (RN). A vara não reconhecera o direito dele às comissões.

O processo é 0000104-17.2021.5.21.0011.

Fonte: : TRT da 21ª Região (RN)



## MP 1116/2022 visa geração e **manutenção de empregos para mulheres e jovens**

Publicado no site RFAA

Nesta quarta-feira (05/05/2022) foi publicada a MP 1116/2022 que institui o Programa Emprega + Mulheres e Jovens e flexibiliza diversas medidas trabalhistas para estimular a geração e manutenção de empregos destinados a esse público-alvo.

Para tanto, o programa prevê a implementação de medidas para apoio à parentalidade na primeira infância, flexibilização do regime de trabalho para apoio à parentalidade, qualificação de mulheres em áreas estratégicas para ascensão profissional, apoio ao retorno ao trabalho das mulheres após o término da licença-maternidade, reconhecimento de boas práticas na promoção de empregabilidade das mulheres e incentivo à contratação de jovens por meio da aprendizagem profissional.

### Essas medidas consistem em:

- Pagamento de reembolso-creche;
- Liberação de valores do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS para auxílio no pagamento de despesas com creche;
- Manutenção ou subvenção de instituições de educação infantil pelos serviços sociais;
- Teletrabalho para mães empregadas e para pais empregados;
- Regime de tempo parcial;
- Regime especial de compensação de jornada de trabalho por meio de banco de horas;
- Jornada de doze horas trabalhadas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso quando a atividade permitir;
- Antecipação de férias individuais;
- Horário de entrada e de saída flexíveis;
- Liberação de valores do FGTS para auxílio no pagamento de despesas com qualificação;
- Suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional;
- Estímulo à ocupação das vagas de gratuidade dos serviços sociais autônomos por mulheres e priorização de mulheres vítimas de violência doméstica;
- Suspensão do contrato de trabalho de pais empregados para acompanhamento do desenvolvimento dos filhos;
- Flexibilização do usufruto da prorrogação da licença-maternidade;
- Instituição do Selo Emprega + Mulher;
- Instituição do Projeto Nacional de Incentivo à contratação de Aprendiz(es) e
- Alterações na aprendizagem profissional prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).



Por Paula Corina Santone

Sócia Trabalhista

[LEIA NA ÍNTEGRA AQUI](#)

## STF julga prevalência do negociado sobre o legislado e traz segurança jurídica a milhares de trabalhadores e empregadores

Publicado no site RFAA

Nesta quinta-feira (02/06), o Supremo Tribunal Federal (STF) concluiu o julgamento do Tema 1046 de repercussão geral que trata da validade de norma coletiva de trabalho que limita ou restringe direito trabalhista não assegurado constitucionalmente.

Por maioria, vencidos os Ministros Edson Fachin e Rosa Weber, foi reconhecida a prevalência do negociado sobre o legislado, independentemente da explicitação de vantagens compensatórias ao direito flexibilizado na negociação, desde que assegurado o patamar mínimo civilizatório, isto é, os direitos considerados constitucionalmente indisponíveis.

O Ministro Gilmar Mendes, relator, esclareceu no início do seu voto que o presente julgamento não se restringe às particularidades do caso concreto e tampouco à questão das chamadas horas extras “in itinere”, excetuando apenas da sua abran-



Por Paula Corina Santone

Sócia Trabalhista

gência as pessoas portadoras de deficiência e os jovens aprendizes que possuem regimento próprio.

Ao longo da sessão de julgamento houve importante destaque ao fato de que na negociação coletiva prevalece o princípio da equivalência entre negociantes, não gerando vantagem apenas para empregadores, uma vez que a natureza sinalagmática é inerente às convenções e acordos coletivos, sendo que a ocorrência de concessões mútuas e recíprocas é ínsita ao processo de negociação propriamente dito.

Outra questão relevante posta foi no sentido de que os ajustes acordados com a chancela sindical são revestidos de boa-fé, razão pela qual sua invalidade deve ser a exceção e não a regra.

[LEIA NA ÍNTEGRA AQUI](#)

## Demissão Coletiva: STF determina diálogo, **não convergência** **de opiniões, entre** **Sindicatos e Empresas**

Publicado no site RFAA



Por Roberto Ferlis

Sócio Trabalhista

Como se bem sabe, a chamada “dispensa coletiva” ou “dispensa em massa”, nunca foi um tema de fácil análise pelos atores do Direito do Trabalho, muito em razão de, até a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), inexistir regulamentação quanto à necessidade de negociação coletiva para a validade das dispensas coletivas, com inúmeras decisões proferidas na Justiça do Trabalho.

A Lei nº 13.467/2017 incluiu o artigo 477-A na CLT que passou a disciplinar as dispensas coletivas através do seguinte texto:

*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.*

Em que pese a Reforma Trabalhista ter disciplinado as dispensas coletivas, com equiparação às dispensas imotivadas individuais, sem necessidade de autorização prévia do Sindicato, ainda persistia a discussão em relação à necessidade de negociação coletiva.

Essa necessidade de negociação coletiva prévia às dispensas coletivas se transformou no Tema 638 da Repercussão Geral (discutido no RE 999.435 - Embraer) que tramita perante o STF e que, na última quarta-feira, 8, em sede de acórdão, fixou a seguinte tese.

[LEIA NA ÍNTEGRA AQUI](#)

### São Paulo

Av. Pres. Juscelino Kubitschek, 510  
6º andar | 04543-000 | São Paulo (SP)  
Tel.: +55 (11) 3050-2150  
Fax: +55 (11) 3050-2151

### São Bernardo do Campo

Rua José Versolato, 111 | Salas 2409 e 2410  
09750-730 | São Bernardo do Campo (SP)  
Tel.: +55 (11) 4550-5121  
Fax: +55 (11) 4550-5121

**RAYES & FAGUNDES**

ADVOGADOS ASSOCIADOS