Congresso deve criar uma nova lei para regular as demissões coletivas

A nova tendência das relações trabalhistas está sendo norteada pelo caminho das negociações e diálogos. E o Judiciário também trilha a mesma estrada. Recente decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (São Paulo), por unanimidade de votos, declarou nula a demissão em massa efetuada por uma empresa metalúrgica, sob a alegação de que não foram observados os procedimentos de negociação coletiva e do direito de informação.

A empresa, tendo em vista a crise econômica mundial que afetou a produção da grande maioria das indústrias, com dificuldades de dar continuidade ao seu negócio, efetuou demissão de parte de seu quadro de empregados. Em virtude dos desligamentos, foi deflagrada greve, o que levou a empresa a suscitar, em face do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Osasco e Região, dissídio coletivo no TRT.

O tribunal, no entanto, considerou legítima e legal a greve, sob o fundamento de que não foram buscadas soluções conjuntas e negociadas com sindicato da categoria, antes das demissões. Considerou, portanto, arbitrárias as dispensas efetuadas pela empresa.

Com essa decisão, pode-se verificar a tendência do Judiciário a exigir que, no caso de demissões coletivas, a empresa deverá sempre comprovar, de fato, motivos de natureza técnica e econômicos e, ainda, considerar que as dispensas devem ser precedidas de negociação coletiva com o sindicato, o que, certamente, acarretará prejuízos ainda maiores dos que já vêm enfrentando as indústrias brasileiras.

Deixando de lado o caráter social das demissões em massa, certo é que não há em nossa legislação nenhuma regulamentação acerca da dispensa coletiva. O artigo 7º, inciso I, da Constituição Federal, que trata da dispensa arbitrária (coletiva ou individual) carece de regulamentação até hoje, passados 20 anos da promulgação da nova Carta Magna.

Seria, agora, uma ótima oportunidade para o Congresso discutir a matéria, regulamentando o que já está há tanto tempo carecendo de norma específica para proteção do emprego.

Estamos falando, no presente caso, de redução do quadro de funcionários, não de substituição da mão-de-obra. Certamente, a dispensa de funcionários mais antigos e com salários altos, e posterior contratação de novos funcionários para receber salários inicialmente mais baixos, provavelmente devido à política salarial da empresa, pode ser considerada uma atitude abusiva e discriminatória.

Date Created
18/02/2009

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.