



## Opinião: Dispensa coletiva e o fortalecimento da solidariedade

A Lei 13.467/17 (reforma trabalhista) incluiu o art. 477-A na CLT, equiparando as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas para todos os fins, dispensando a necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua



À margem da discussão sobre a constitucionalidade formal

do dispositivo em comento, haja vista entendimentos no sentido de que o art. 7º, I, CRFB/88, exige que somente por Lei Complementar sejam editadas normas sobre proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, a qual não se enquadraria a Lei nº 13.467/17, não há dúvida de que o referido dispositivo teve por finalidade afastar a necessidade de participação do Sindicato profissional nas dispensas coletivas. De fato, em relação às dispensas individuais não há qualquer discussão da implementação de tal requisito de validade.

Isto, por certo, desconsiderando a jurisprudência que se consolidava em sentido contrário, em especial aquela ditada a partir do “leading case” extraído dos autos do processo 30900-12.2009.5.15.0000, outrora conhecido como caso “Embraer”, pelo qual se fixou a tese de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”. Tal interpretação, foi construída a partir das regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CRFB), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CRFB), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII, e 170, III, CRFB), a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CRFB), bem como nos diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151).

A questão encontra-se submetida, em grau de recurso (RE 999435), ao E. STF, com repercussão geral reconhecida (Tema 638), ainda não decidida e, talvez, nem o será diante da alteração legislativa posterior. Aliás, não se desconhece a decisão liminar monocrática prolatada em sede de correição parcial (1000393-87.2017.5.00.0000), após a promulgação da Lei 13.467/17, que, em interpretação literal, garantiu a validade da nova norma, a afastar a exigência de negociação coletiva em caso de dispensa em massa.



No entanto, sem adentrar no mérito de tais decisões, indaga-se: qual a importância da participação do sindicato profissional em face das dispensas coletivas, causadas pelo impacto da Covid-19, nas relações de trabalho?

Há de se rememorar, preliminarmente, que na dispensa individual, o trabalhador dispensado é devidamente reconhecido e identificado pelo empregador. Na plúrima, o empregador, motivado por um fato em comum, previsto ou não em lei, resolve dispensar identificados empregados. Já na dispensa coletiva, o empregador não atinge um empregado ou um grupo determinado de trabalhadores, mas vários empregados indeterminados (Cf. Cláudio Jannotti da Rocha, "A dispensa coletiva da Reforma Trabalhista analisada à luz do direito constitucional e da teoria dos precedentes", p. 325 e seguintes, in *Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária*, São Paulo, LTR, 2017).

É inegável o impacto socioeconômico das dispensas massivas em uma dada comunidade, com efeitos deletérios capazes de impactar a qualidade de vida de todos os moradores, para além do círculo laboral. Neste sentido foi o brilhante voto do Ministro Maurício Godinho Delgado, nos autos do RODC-30900-12.2009.5.15.0000, "in verbis":

"As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontestável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região."

Agora, se em circunstâncias de certa normalidade é possível enxergar a enormidade dos estragos advindos da ação empresarial, fundada no direito potestativo, de demitir em massa os seus empregados, não há dúvida de que a pandemia é capaz de causar uma hecatombe social em razão do número de cidades e negócios distintos atingidos, com amplitude global.

Por certo o legislador infraconstitucional, ao redigir o art. 477-A, CLT, nem de longe imaginou o enfrentamento de tal situação, capaz de atingir toda a economia e um número impensado de trabalhadores. Trata-se de uma situação de crise, que em nada se assemelha a outras já enfrentadas pelo capitalismo, a exigir, no mínimo, que o empregador seja estimulado a adotar a opção com menor impacto nas vidas de seus empregados e da comunidade que o circunda.



Deve-se, então, neste momento, reforçar o conteúdo social e democrático da CRFB de 1988, a determinar a efetiva participação das entidades sindicais profissionais nos processos de dispensa coletiva, a fim de garantir, no caso concreto, a adoção de medidas mais justas e equilibradas.

Aliás, ainda que reconheçamos, como pretendido pelo Ministro Gilmar Mendes, quando do julgamento da liminar em sede de ADI nº 6363, que estaríamos diante de um “Direito Constitucional de crise”, tal fato, com maior razão, justificaria a incidência do disposto no art. 8º, III, CFRB, uma vez que cabe ao sindicato a defesa dos interesses da categoria, e há nítida potencialização do conflito social e coletivo a justificar sua participação em casos de dispensa em massa.

Cabe lembrar que o Pleno do E. STF, ao derrubar a liminar concedida na ADI nº 6363, asseverou que os acordos individuais firmados entre empregadores e empregados, conforme permitido pela Medida Provisória nº 936/20, editada pelo Poder Executivo para regular as relações do trabalho durante a crise do novo coronavírus, não precisariam passar pelo crivo de sindicatos para ter validade. Constatou-se que a “ratio decidendi” de tal decisão foi o fato de que o condicionamento dos acordos individuais, já fechados, ao crivo posterior dos sindicatos prejudicaria a segurança jurídica, colocaria em risco valores constitucionais como proteção social ao emprego e proporcionalidade, além de que reduziria a eficácia da medida provisória. Neste mesmo sentir, nas palavras do ministro Luiz Fux, tal entendimento ensejaria a “desburocratização” do procedimento, ao não submeter os acordos individuais à chancela sindical.

Logo, extrai-se dos fundamentos da Corte Suprema que o objetivo maior da MP nº 936/20 é a de manter os vínculos de emprego em meio à pandemia da Covid-19, o que, no entender de sua maioria, justificaria o acordo individual e a tomada de decisões pelo empregador, nos limites da referida Medida Provisória, a fim de evitar a dispensa imediata dos trabalhadores. Tal razão seria suficiente para justificar o efeito imediato do acordo individual.

Todavia, o afastamento da participação do sindicato na extinção contratual laboral em massa produziria o efeito inverso daquele extraído dos fundamentos da decisão do E. STF na ADI nº 6363, pois chancelaria a dispensa imediata dos trabalhadores, na contramão da tutela promovida pela decisão mencionada.

A importância da participação sindical na vida dos trabalhadores é inegável, pois fruto das lutas sociais na busca de melhores condições de vida, o que se revela ainda mais potencializado neste momento ímpar da humanidade, exteriorizando, no âmbito das corporações, o ideário democrático ao permitir a participação da comunidade de trabalhadores, por meio da sua entidade de classe.

Pontua-se, ademais, que o E. STF vinha reforçando a autonomia coletiva da vontade, como forma autocompositiva dos conflitos trabalhistas, neste sentido os julgamentos levados a efeito nos autos do RE 590415 e RE 895.759, ambos com efeito vinculante. No mesmo sentir, a própria Lei nº 13.467/17 ao impor prevalência das normas coletivas, inclusive sobre a legislação heterônoma, nos termos do art. 611-A, CLT.



Aliás, na hipótese, tornar necessária a participação sindical é permitir, por consequência, que os interessados (empregadores, empregados e comunidade) busquem, de forma solidária, a solução mais adequada e possível para o enfrentamento da crise.

Por tudo, considerando a amplitude da pandemia, os efeitos nefastos das despedidas coletivas, inclusive com potencial para atingir toda a comunidade, o "Direito Constitucional de crise", a necessidade de se manter, ainda que de forma precária, os empregos, bem como a interpretação máxima a ser dada ao art. 8º, III, CF, em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), da valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF), bem como nos diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151), deve-se afastar a exceção trazida no art. 477-A, CLT, a determinar a efetiva participação da entidade sindical profissional nos processos de dispensa coletiva, inclusive para verificar se o empregador não poderia ter se valido de outras opções menos traumáticas de enfrentamento da crise, conforme concessões governamentais feitas por meio das MP's 927, 936 e 944, pois, valendo-me novamente das palavras do Ministro Gilmar Mendes, quando do Julgamento da liminar nos autos da ADI nº 636: "É importante que reconheçamos que o Direito Constitucional de crise não pode negar validade a essa norma, sob pena de, querendo proteger, matar o doente. E os doentes aqui são muitos".

#### REFERÊNCIAS

- VIANA, Márcio Túlio e outros. O que há de novo em Direito do Trabalho. 2. ed. São Paulo: LTr, 2012;
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Proc. ADI 6363 MC, Relator(a): Min. RICARDO LEWANDOWSKI. Acessado em 18/05/2020. Até o término deste ensaio, o acórdão não havia sido publicado;
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Proc. RE 590415, Relator(a): Min. ROBERTO BARROSO, Tribunal Pleno, julgado em 30/04/2015, ACÓRDÃO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL – MÉRITO DJe-101 DIVULG 28-05-2015 PUBLIC 29-05-2015;
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Proc. RE 895759 AgR-segundo, Relator(a): Min. TEORI ZAVASCKI, Segunda Turma, julgado em 09/12/2016, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-107 DIVULG 22-05-2017 PUBLIC 23-05-2017;
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Proc. RODC-30900-12.2009.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 04/09/2009;
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Proc. RO-6155-89.2014.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, DEJT 26/02/2016;
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Proc. RO-10782-38.2015.5.03.0000, Tribunal Pleno, Redatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 16/04/2018;
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Proc. CorPar-1000393-87.2017.5.00.0000, Relator Ministro Ivez Gandra Silva Martins Filho, DEJT 05/01/2018;
- <https://www.conjur.com.br/2020-abr-17/acordo-trabalhista-crise-nao-depende-sindicato-stf>. Acessado em 15/05 às 15h;



– <https://www.conjur.com.br/2020-abr-17/acordo-trabalhista-crise-nao-depende-sindicato-stf>. Acessado em 15/05 às 15h;

– <https://www.conjur.com.br/2017-dez-01/reflexoes-trabalhistas-dispensa-coletiva-antes-depois-reforma-trabalhista>. Acessado em 18/05 às 15h34h.

**Date Created**

23/06/2020