

## BonfÃ: Direito a defesa sindical Ã© garantia constitucional

Transcorridos quase quatro anos da reforma trabalhista instituída pela Lei 13.647, de 13 de julho de 2017, alguns dispositivos até hoje geram divergências e discussões no poder judiciário brasileiro. Especificamente os comandos contidos no artigo 477-A, incluído na Consolidação das Leis do Trabalho pela reforma, estão sendo objeto de análise e julgamento no Supremo Tribunal Federal, acerca da defesa sindical em casos de demissões em massa.



O fato é que o artigo acima citado equipara, ou seja,

estabelece em condição de igualdade, tanto as dispensas imotivadas individuais como as coletivas — esclarece que dispensa corresponde ao ato do empregador demitir seus empregados — e, portanto, dispõe que nestes casos não se faz necessária a autorização de entidade sindical ou de convenção ou acordo coletivo para sua efetivação.

Apesar de o processo de demissão ser um direito do empregador que não tenha mais condições de dar continuidade a seu negócio, existe um grande confronto entre o seu direito e o direito da coletividade de seus empregados.

Se, por um lado, a norma contida no artigo 477-A da CLT autoriza a demissão coletiva sem que haja autorização sindical ou ajustes por meio de convenção ou acordos coletivos, o direito da coletividade dos empregados de ter a intervenção sindical para defesa de seus interesses, previsto no artigo 8º, III, da Constituição Federal, é prevalente quanto ao interesse do empregador, que, no caso, deve ser tratado como direito individual.

O artigo 8º, III, da Constituição, determina que: "*ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas*". Ou seja, a defesa dos interesses coletivos pelo sindicato é uma garantia constitucional.

É necessário ainda enfatizar que a intervenção do sindicato é benéfica inclusive para proteção do próprio direito individual do empregador, visto que uma vez ajustadas as condições das demissões em massa, poder-se-á garantir formas mais benéficas de pagamento das verbas rescisórias, estabelecimento de composição para não incidência das multas rescisórias, enfim, atos que garantam o direito da coletividade dos empregados, sem prejudicar ainda mais o empregador que já está em condições difíceis.



Por outro lado, a intervenção sindical é necessária para garantir que os direitos da coletividade dos empregados sejam preservados, diminuindo o quanto possível os efeitos negativos que uma demissão em massa provoca em uma comunidade. Assim sendo, a participação do sindicato no processo tem o viés de proporcionar o equilíbrio na relação estabelecida, de modo a preservar direitos de ambas as partes.

Existe ainda um conflito de normas na aplicação do artigo 477-A da CLT, visto que, se de um lado temos a Consolidação das Leis do Trabalho, que é uma norma infraconstitucional garantindo ao empregador que pode proceder a demissões coletivas sem autorização sindical, temos de forma antagônica o direito constitucional da coletividade dos empregados que serão demitidos, previsto no artigo 8º, III, da Constituição, e que garante a intervenção sindical na defesa dos interesses coletivos ou individuais, inclusive em questões judiciais e administrativas.

Na resolução da divergência envolvendo a matéria em análise, tem-se que garantir a aplicação constitucional, visto que corresponde à norma suprema de nosso país, portanto hierarquicamente superior à CLT e todas as demais normas. O Julgamento pelo STF dessa matéria, no [recurso extraordinário 999.435/SP](#), balizará de que forma as dispensas coletivas devem seguir, inclusive podendo haver modulação dos efeitos, já que a demanda em análise tem o fato gerador (demissão em massa) anterior à reforma trabalhista.

Portanto, defendemos que é necessária a intervenção do ente sindical nas negociações prévias para o processo de dispensas coletivas, garantindo-se que o desligamento tenha efeitos menos drásticos para a coletividade que será afetada e ainda garantindo melhores condições para o empregador que necessita da medida.