



Freitas Pinho: Dispensas coletivas precisam de intervenção sindical

O anúncio da demissão de 10 mil funcionários pela Microsoft aumenta a tensão causada no mundo empresarial pela redução de quadros das *big techs*, logo após o desligamento em massa de 18 mil colaboradores da Amazon. Eles ampliam o alerta disparado nos estertores de 2022, quando dispensas coletivas promovidas pelas gigantes empresas de tecnologia multinacionais pegaram de surpresa todos os envolvidos: dos profissionais específicos aos investidores internacionais, passando por uma imensa



mente à área.

Tidas como locais de empregos dos sonhos, por estímulo à

criação, altos salários e, ainda, um ambiente de trabalho em que terno e gravata eram os últimos itens de vestuário a serem exigidos, empresas como Twitter e Meta (controladora do Facebook e do Instagram) iniciaram processos de demissões e de redução de custos que abalaram suas estruturas no mercado financeiro.

Tema recorrente que sucedeu a Reforma Trabalhista de 2017, as dispensas plúrimas, ou coletivas, ganharam notoriedade com a pandemia da Covid-19. A crise econômica gerada pela necessidade do isolamento social provocou verdadeiro *factum principis*, obrigando empregadores a efetuarem desligamentos em massa de seus colaboradores.

O que ocorre hoje, no entanto, é diferente de 2020 e 2021, pois o cenário macroeconômico mudou. Consumidores não estão mais confinados, nem têm somente o comércio eletrônico como opção de consumo para uma extensa gama de bens e serviços. Ao mesmo tempo, as taxas de juros subiram, levando empresas a rever suas estruturas, o que causa um novo motivo para as dispensas em massa de trabalhadores.

No momento, já não há mais *factum principis*, mas um novo ajuste. Mais uma vez, a conjuntura econômica é capaz de criar novas formas de relação de trabalho – o que, no Brasil, parece ser uma tendência.

Entretanto, as dispensas coletivas por aqui tomaram outro rumo. Não obstante o artigo 477-A da CLT — que as equipara às dispensas individuais —, o STF fixou tese de repercussão geral, em junho de 2022. A decisão foi de que "*a intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para dispensa em massa de trabalhadores que não se confunde com a autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo de trabalho*"



O argumento utilizado pela Suprema Corte é de encontrar soluções alternativas ao rigor das dispensas coletivas, evitar a incidência de multas e contribuir para recuperação e crescimento da economia — além da valorizar o trabalho, cumprindo de modo efetivo sua função social. Destes princípios, vem a necessidade da participação dos sindicatos.

Não se trata de retirar do empregador o seu poder diretivo sobre o negócio, mas de uma preocupação com os impactos sociais e econômicos causados por esse tipo de dispensa, como bem analisado pelos ministros do STF.

Neste contexto, os empregadores também não devem andar por si sós. Ainda que não se trate de autorização sindical, mas de intervenção prévia, empresas que se depararem com tal situação devem utilizar a prerrogativa do artigo 617, da CLT, solicitando o apoio de sua respectiva representação sindical.

O que se discute em uma dispensa em massa é a defesa dos direitos sociais e a empregabilidade. Portanto, deve-se ter em mente que o impacto transcende as partes envolvidas — razão pela qual a intervenção sindical passou a ser legalmente tratada como condição essencial. Para que tudo fique em pé de igualdade, portanto, nada é mais correto do que o empregador também se representar por sua entidade sindical.

O que se defende por aqui é o princípio da isonomia, para que as duas partes estejam devidamente assistidas por suas entidades de classe. Embora o artigo 477-A da CLT não coloque diferença entre as dispensas, o certo é que, estando ambas representadas, reforça-se o papel negocial nas relações de trabalho, dando prevalência do negociado sobre o legislado, impedindo discussões futuras sobre nulidades do ato empresarial.

Date Created

26/01/2023