

PROJETO **ZAC** DE CAPACITAÇÃO

1

CONTAGEM REGRESSIVA DA REFORMA TRABALHISTA

(ENTRADA EM VIGOR DA LEI N. 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017)



**TEMA: DISPENSA COLETIVA
OU EM MASSA**

FALTAM **7** DIAS



A Zilmara Alencar Consultoria Jurídica – ZAC, em mais uma edição promovida aos seus clientes, parte **do Projeto de Capacitação com Contagem Regressiva** para a entrada em vigor da Lei n. 13.467/2017, que ocorrerá no dia 11 de novembro de 2017, disponibilizamos neste módulo, material sistematizado sobre **Demissão em Massa ou Dispensa Coletiva**, com o objetivo de contribuir no enfrentamento de possíveis precarizações das relações de trabalho.

Para este tema tratado serão abordados:

- ➡ O QUE ALTEROU;
- ➡ QUAIS AS PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS;
- ➡ O QUE AS ENTIDADES SINDICAIS PODEM FAZER.



DISPENSA COLETIVA OU EM MASSA

3

DEMISSÃO EM MASSA. ARTIGO 477-A DA CLT. EQUIPARAÇÃO DAS FORMAS DE DISPENSA IMOTIVADA. MATÉRIA RELATIVA AO DIREITO COLETIVO. NECESSIDADE DE AUTORIZAÇÃO SINDICAL OU PREVISÃO EM INSTRUMENTO COLETIVO.

Eixo Coletivo

Demissão em massa



Equipara as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas

- ➡ Retira a necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de instrumento coletivo para sua efetivação.







O QUE ALTEROU?

A Lei nº 13.467/17 introduziu ao texto da CLT o art. 477-A, equiparando todas as formas de despedida imotivada, seja individual, plúrima ou coletiva, admitindo também a licitude dessas dispensas, ainda que ausente a autorização sindical ou previsão em instrumento coletivo, vejamos:



CLT (ANTES DA ALTERAÇÃO)	CLT (ALTERADA PELA LEI N. 13.467/2017)
 <p>Sem previsão</p>	 <p>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.¹</p>

O ordenamento jurídico brasileiro não prevê norma que obrigue o empregador a negociar antecipadamente com as entidades sindicais e buscar outros métodos que precedam a dispensa coletiva.

¹Face sindical da reforma trabalhista: Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Zilmara Alencar Consultoria Jurídica, Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, Brasília/DF, 2017, p. 155.

Contudo, a Constituição Federal a partir dos pilares da dignidade humana e do valor social do trabalho, bem como da proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, permite a afirmação de que a dispensa coletiva deve ser evitada. Vejamos:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Além disso, normas internacionais, ratificadas pelo Brasil, a exemplo das Convenções 98, 154 e 158 da OIT, não autorizam dispensas coletivas unilaterais e potestativas. Vejamos:

Convenção 98 da OIT – Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva

Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

Convenção 154 da OIT – Fomento à Negociação Coletiva

Art. 5 — 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

- a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;
- b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção;
- c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;
- d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;
- e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

Convenção 158 da OIT – Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador

Art. 13 — 1. Quando o empregador prever términos da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos:

a) proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos dos termos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos mesmos e o período durante o qual seriam efetuados esses termos;

b) em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os termos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os termos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.

2. A aplicação do parágrafo 1 do presente artigo poderá ser limitada, mediante os métodos de aplicação mencionados no artigo 1 da presente Convenção, àqueles casos em que o número de trabalhadores, cuja relação de trabalho tiver previsão de ser terminada, for pelo menos igual a uma cifra ou uma porcentagem determinadas do total do pessoal.

3. Para os efeitos do presente artigo, a expressão 'representantes dos trabalhadores interessados' aplica-se aos representantes dos trabalhadores reconhecidos como tais pela legislação ou as práticas nacionais, em conformidade com a Convenção sobre os representantes dos trabalhadores, 1971.

Nesse sentido, apesar da ausência de norma jurídica expressa que obrigue o empregador a negociar antecipadamente com as entidades de classe e buscar outros métodos que precedam a dispensa coletiva, a jurisprudência pátria vem sustentando a existência de abuso por parte da empresa, que sem prévia negociação coletiva dispensa coletivamente os trabalhadores.

Isso porque, as dispensas coletivas, por se tratarem de ato inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, subndem-se, consequentemente, a obrigatoriedade da participação dos respectivos sindicatos das categorias profissionais, nos termos do art. 8º, incisos III e VI, *verbis*:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

[...]

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

Assim, a participação dos entes sindicais nas negociações com os empregadores visa, por exemplo, minimizar os impactos sociais de uma demissão em massa e garantir benefícios para os trabalhadores dispensados.

Desta forma, importante se faz transcrever ementa da decisão do ministro Maurício Godinho Delgado, no tocante à dispensa coletiva:

A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por de tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que -a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa

em massa de trabalhadores-, observados os fundamentos supra³⁹. (ED-RODC - 30900-12.2009.5.15.0000 Data de Julgamento: 10/08/2009, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 04/09/2009.)

Diante o exposto, a lei ao regular esse tipo de demissão em disposição geral viola as normas constitucionais e internacionais do trabalho. Nesse sentido, cabe registrar que o Supremo Tribunal Federal, com Repercussão Geral no Recurso Extraordinário, Agravo 647.651/SP, 01.08.2012, reconheceu a necessidade de negociação coletiva no caso de demissão coletiva, in verbis:

REPERCUSSÃO GERAL NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 647.651 SÃO PAULO

RELATOR : MIN. MARCO AURÉLIO

RECTE.(S) : EMPRESA BRASILEIRA DE AERONÁUTICA S. A. - EMBRAER

RECTE.(S) : ELEB EQUIPAMENTOS LTDA ADV.(A / S) : CÁSSIO MESQUITA BARROS J R. RECTE.(S) : SINDICATO DOS METALÚRGICOS DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS E REGIÃO E OUTROS ADV.(A / S) : ARISTEU CÉSAR PINTO NETO

RECDO.(A / S) : SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE CONSTRUÇÃO DE AERONAVES, EQUIPAMENTOS GERAIS AEROESPACIAL, AEROPEÇAS, MONTAGEM E REPARAÇÃO DE AERONAVES E INSTRUMENTOS AEROESPACIAL DO ESTADO DE SÃO PAULO - SINDIAEROSPACIAL ADV.(A / S) : JESUS ARRIEL CONES JÚNIOR

CONTRATO DE TRABALHO – ROMPIMENTO – NEGOCIAÇÃO COLETIVA – EXIGÊNCIA NA ORIGEM – RECURSO EXTRAORDINÁRIO – REPERCUSSÃO GERAL VERIFICADA. Possui repercussão geral a controvérsia acerca da necessidade de prévia negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores para dispensa dos empregados em massa.



CONSEQUÊNCIAS

Observa-se que a Lei nº 13.467/2017, **pretende inovar no ordenamento jurídico, não para suprir a omissão de proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa, prevista no art. 7º, inciso I da CF/88**, mas, ao contrário, para assegurar ampla desproteção, em quaisquer modalidades de despedida, inclusive coletiva, com o exposto intuito de remover a única forma de proteção que vinha sendo alcançada pela jurisprudência, notadamente em relação à exigência de negociação coletiva nas despedidas coletivas².

Desta forma, a dispensa coletiva não gera só desemprego em massa, mas também, verdadeiro impacto social e econômico que reflete em todos os campos das negociações individuais ou coletivas.

Assim sendo, é notório que a prática de despedida coletiva de trabalhadores clama por uma peculiar proteção ante a vulnerabilidade daqueles afetados com a medida, não cabendo tratar de forma igual a uma dispensa individual.

² Alexandre Coutinho Pagliarini; Cláudia Coutinho Stephan. **Interpretação constitucional para as dispensas coletivas no Brasil**. 2012.



O QUE AS ENTIDADES SINDICAIS PODEM FAZER?

A Lei 13.467/2017 dispõe que não haverá a necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de norma coletiva. **Por outro lado, não veda que os instrumentos coletivos contenham a obrigatoriedade de um processo negocial para a dispensa em massa.**

Assim, há que se interpretar que a dispensa coletiva sem a participação do ente sindical é inconstitucional.

Nesse sentido é o enunciado aprovado na **2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho**, após ampla discussão entre juízes, procuradores, advogados e auditores fiscais do trabalho, que reconhece inconstitucional a redação do art. 477-A da CLT, exigindo que nas dispensas coletivas seja observado o direito de informação, transparência, participação da entidade sindical, dever de boa-fé objetiva e de busca de meios alternativos para a demissão em massa, *verbis*:

2ª JORNADA DE
DIREITO MATERIAL
E PROCESSUAL
DO TRABALHO



Título | **DISPENSA COLETIVA: INCONSTITUCIONALIDADE**

Ementa | O ART. 477-A DA CLT PADECE DE INCONSTITUCIONALIDADE, ALÉM DE INCONVENCIONALIDADE, POIS VIOLA OS ARTIGOS 1º, III, IV, 6º, 7º, I, XXVI, 8º, III, VI, 170, CAPUT, III E VIII, 193, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, COMO TAMBÉM O ARTIGO 4º DA CONVENÇÃO Nº 98, O ARTIGO 5º DA CONVENÇÃO Nº 154 E O ART. 13 DA CONVENÇÃO Nº 158, TODAS DA OIT. VIOLA, AINDA, A VEDAÇÃO DE PROTEÇÃO INSUFICIENTE E DE RETROCESSO SOCIAL. AS QUESTÕES RELATIVAS À DISPENSA COLETIVA DEVERÃO OBSERVAR: A) O DIREITO DE INFORMAÇÃO, TRANSPARÊNCIA E PARTICIPAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL; B) O DEVER GERAL DE BOA FÉ OBJETIVA; E C) O DEVER DE BUSCA DE MEIOS ALTERNATIVOS ÀS DEMISSÕES EM MASSA.

Dessa forma, as entidades sindicais poderão prever em seus instrumentos coletivos a exigência da negociação coletiva ou autorização prévia da entidade nos casos de dispensa coletiva ou em massa, bem como estabelecer regramentos para que seja configurada a conceituação de demissão coletiva e por fim estabelecer consequências para quando da configuração ou de desobediência a previa negociação ou até mesmo pela própria utilização de mecanismos de dispensa coletiva seja o referido empregador onerado com multas e encargos revertidos em prol do trabalhador e da sua categoria.

Brasília/DF, 04 de novembro de 2017.