

Demissão em massa: decisão recente do STF garante diálogo com sindicatos

Em um cenário de crise econômica global e as incertezas criadas pela pandemia de Covid-19, muitas empresas recorreram as demissões em massa de empregados. E no último dia 08 de junho, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu considerar obrigatório o diálogo com os sindicatos para que as empresas façam as dispensas coletivas. Especialistas em Direito do Trabalho entendem que a decisão da Corte Superior foi correta, pois garante que esse tipo de dispensa seja realizado com propostas fundamentadas e com soluções razoáveis para os trabalhadores.

O plenário do Supremo, por maioria, decidiu que as demissões em massa devem passar por acordos coletivos com as categorias para serem realizadas. O caso chegou ao STF por conta de uma ação envolvendo uma decisão do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre dispensa coletiva feita pela Embraer em 2009. Cerca de 4 mil trabalhadores foram demitidos pela empresa. À época, a Corte Superior Trabalhista havia decidido que a demissão em massa neste caso não foi abusiva, mas que, em situações futuras, seria necessário um acordo com as entidades sindicais antes de dispensas em massa. O processo tem repercussão geral, ou seja, servirá de referência para julgamentos de casos semelhantes na Justiça.

"A decisão do STF parece acertada, valoriza a negociação coletiva de boa-fé e impõe um dever de negociar nas dispensas em massa. É importante fazer o alerta de que o dever de negociar não é um dever de contratar, isto é, não é necessária autorização prévia de sindicato nem mesmo a obrigatoriedade de se firmar um acordo coletivo. O que se impõe é um dever de lealdade, o diálogo social, o dever de negociar coletivamente, a imposição de informar a dispensa em massa, tentar uma solução, com propostas razoáveis e fundamentadas, dado o impacto econômico, social e político que uma dispensa coletiva pode ocasionar", avalia Eduardo Pragmácio Filho, doutor em Direito do Trabalho e autor da obra "Boa-fé nas Negociações Coletivas Trabalhistas".

Por lei, não há um número de trabalhadores específico que caracteriza as demissões em massa. O Poder Judiciário, segundo os especialistas, tem decidido

caso a caso, baseado nos motivos que levaram às demissões, como econômico, tecnológico ou de alteração na estrutura da empresa.

Cíntia Fernandes, advogada e sócia do escritório Mauro Menezes & Advogados, ressalta que o artigo 477-A da CLT possibilita a dispensa coletiva de empregados. "Entretanto, a justificativa dos desligamentos deve ser, por lei, a mesma para todos os empregados, seja de natureza econômica ou estrutural da empresa", explica.

De acordo com o advogado Ruslan Stuchi, sócio do escritório Stuchi Advogados, a empresa tem liberalidade de realizar a dispensa em massa, dentro dos moldes da lei e os direitos dos trabalhadores devem estar garantidos. "Nos casos de demissão em massa, os direitos dos empregados são os mesmos de uma dispensa individual", afirma. São eles: aviso-prévio indenizado, 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas do terço constitucional, multa de 40% do FGTS, liberação das guias para saque do FGTS e saldo de salário.

Reforma trabalhista

Os advogados ressaltam que a Reforma Trabalhista, que entrou em vigor em 2017, regulamentou a dispensa coletiva sem necessidade de autorização prévia de sindicatos ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo.

"O novo texto dado à CLT (artigo 477-A), por meio da Reforma Trabalhista, estabelece não ser necessária autorização prévia de entidade sindical, nem celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para a adoção de dispensa coletiva. Contudo, a despeito do artigo 477-A da CLT destacar a prescindibilidade de autorização sindical, há entendimento do Tribunal Superior do Trabalho de que a negociação coletiva é impreterível para a dispensa em massa de trabalhadores em respeito à ordem constitucional, de modo que a dispensa trabalhista coletiva deve ser sempre precedida pelo Sindicatos, com a finalidade de minimizar o impacto social negativo e de proteger o hipossuficiente", explica a advogada Cíntia Fernandes.

E a decisão do Supremo ratificou esse entendimento, destacam os especialistas. O Supremo entendeu que é obrigatória a intervenção prévia dos sindicatos para que uma empresa faça a demissão em massa de trabalhadores, ou seja, é imprescindível o diálogo da empresa com os sindicatos. Mas isso não quer dizer, revelam os advogados, que é necessária autorização das entidades nem celebração de convenção ou acordo coletivo para que as demissões possam ser feitas. "Até então, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) entendia que a negociação coletiva era obrigatória para a dispensa em massa de trabalhadores

em respeito à ordem constitucional", destaca Cíntia Fernandes.

Lariane Del Vecchio, advogada do escritório Aith, Badari e Luchin Advogados, lembra que existem diversos processos em andamento, sendo que a maioria defende ilegalidade da demissão em massa se baseando na reforma trabalhista e com fundamento na obrigatoriedade de negociação sindical, pedindo a reintegração dos funcionários.

"Entretanto, o pedido de reintegração dos empregados justifica-se quando há vício de nulidade no ato da dispensa, principalmente quando há natureza discriminatória", revela a sócia do Mauro Menezes Advogados.

Ruslan Stuchi explica que os trabalhadores podem requisitar indenizações na Justiça, por conta da demissão em massa, nos casos de dispensa discriminatória. "Cabe indenização também nos casos em que a empresa não respeita os direitos dos empregados no momento da dispensa", conclui.

<https://gazetadasemana.com.br/noticia/78026/demissao-em-massa-decisao-recente-do-stf-garante-dialogo-com-sindicatos--decisao-recente-do-stf-garante-dialogo-com-sindicatos->

Veículo: Online -> Site -> Site Gazeta da Semana - São Paulo/SP