

PARECER N° , DE 2018

SF/18271.02982-03

Da COMISSÃO DE ASSUNTOS SOCIAIS, em decisão terminativa, sobre o Projeto de Lei do Senado nº 132, de 2018, da Senadora Rose de Freitas, que *dá nova redação ao art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para vedar as dispensas plúrimas ou coletivas, salvo previsão em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.*

Relator: Senador **PAULO ROCHA**

I – RELATÓRIO

O Projeto de Lei do Senado nº 132, de 2018, que *dá nova redação ao art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para vedar as dispensas plúrimas ou coletivas, salvo previsão em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho*, é da autoria da Senadora Rose de Freitas,

Assim, na nova redação atribuída ao art. 477-A da CLT, ficará vedada a dispensa plúrima ou coletiva, salvo previsão em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, que somente poderá ser efetivada após o exaurimento de todos os mecanismos possíveis para evitá-la.

A ausência de implementação ou a implementação insuficiente dos mecanismos criados para evitar a dispensa plúrima ou coletiva ensejará a nulidade do ato demissional, com a reintegração dos empregados aos seus empregos.

Na hipótese do acordo coletivo ou a convenção coletiva permitir a dispensa plúrima ou coletiva, o instrumento normativo deverá estabelecer

SF/18271.02982-03

medidas para minorar os efeitos do ato demissional sobre os empregados por ele atingidos.

A presente proposição é justificada pela introdução do art. 477-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), decorrente da aprovação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 (Reforma Trabalhista), que passou a equipar, para todos os fins, as dispensas individuais, plúrimas e coletivas.

Com isso, permitiu-se o rompimento em massa de contratos de trabalho sem qualquer participação ou justificação perante o sindicato da categoria profissional e, por via de consequência, nem mesmo às autoridades constituídas.

Diante de situação tão controversa, tanto do ponto vista social como econômico, propõe-se alteração deste artigo da CLT, para que seja possível uma avaliação mais abrangente, capaz de proporcionar o diálogo necessário entre empregados e empregadores com vistas à manutenção dos postos de trabalho.

Até a presente data não foram apresentadas emendas à proposição.

II – ANÁLISE

Nos termos do art. 90, I, combinado com o art. 100, I e IV, do Regimento Interno do Senado Federal, compete à Comissão de Assuntos Sociais (CAS) discutir e votar o presente projeto de lei, em decisão terminativa.

Alterações promovidas na CLT inserem-se no campo do Direito do Trabalho, cuja matéria é da competência legislativa exclusiva da União, nos termos do art. 22, I, da CF.

Normas com esse conteúdo estão entre aquelas de iniciativa comum, previstas no art. 61 da Constituição Federal.

Cabe ao Congresso Nacional legislar sobre o tema, nos termos do art. 48 da mesma Carta.

SF/18271.02982-03

Ressalte-se, ainda, que não se trata de matéria cuja disciplina seja reservada a lei complementar, motivo pelo qual o PLS está redigido de forma adequada à disciplina do tema ora em exame.

Note-se, por fim, que a proposição está em conformidade com as regras estabelecidas na Lei Complementar nº 95, de 2008, especialmente no que se refere ao art. 12, III.

No mérito, a proposta é relevante na medida em que faz uma abordagem social e econômica do desemprego motivado pela rescisão em escala dos contratos de trabalho.

Em qualquer democracia moderna, a despedida massiva de empregados é acompanhada pelo sindicato profissional e pelas autoridades locais, estaduais, e federais, em virtude não apenas do desemprego gerado, mas do impacto que tal medida ocasiona na comunidade, na arrecadação de tributos, no comércio e serviços, na previdência social, e pelo seu efeito detonador, uma vez que medidas desta natureza trazem consequências para outros setores da economia gerando ainda mais desemprego.

Portanto, não se trata de uma vontade única do empregador, que pode até ser compreensível ou justificada em determinadas circunstâncias, mas se faz necessário que nessas situações seja estabelecido um processo de diálogo, de negociação, com a fixação de critérios para a demissão, e outras medidas, além do apoio assistencial aos desempregados.

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem diversas decisões no sentido de facultar a notificação do sindicato profissional nos casos de despedida em massa. Também o Ministério Público do Trabalho (MPT), fixou uma orientação, a Orientação nº 06 da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical (CONALIS), cuja redação é a seguinte:

DISPENSA COLETIVA. Considerando os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da democracia nas relações de trabalho e da solução pacífica das controvérsias (preâmbulo da Constituição Federal de 1988), do direito à informação dos motivos ensejadores da dispensa massiva e de negociação coletiva (art. 5º, XXXIII e XIV, art. 7º, I e XXVI, e art. 8º, III, V e VI), da função social da empresa e do contrato de trabalho (art. 170, III e Cód. Civil, art. 421), bem como os termos das Convenções nºs. 98, 135, 141 e 151, e Recomendação nº 163

SF/18271.02982-03

da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a dispensa coletiva será nula e desprovida de qualquer eficácia se não se sujeitar ao prévio procedimento da negociação coletiva de trabalho com a entidade sindical representativa da categoria profissional.

Dessa forma, mostra-se imprescindível a negociação coletiva, a fim de que a dispensa coletiva traga menos impacto social, com vistas a atender às reivindicações e necessidades dos trabalhadores, que necessitam de auxílio contínuo por conta de sua hipossuficiência econômica. Embora não exista proibição no ordenamento jurídico brasileiro de despedida coletiva, devem ser atendidos, nessas situações, os princípios contidos na Constituição Federal de 1988, a saber: da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), do valor social do trabalho (art. 1º, IV) e da função social da empresa (art. 170, III); da soberania popular diante da relação trabalho/capital e da negociação coletiva para solução dos conflitos coletivos, (arts. 7º, XXVI; 8º, III e VI; 10 e 11 da CF), e ainda as Convenções Internacionais da OIT, ratificadas pela República Federativa do Brasil, no texto das recomendações nºs 98, 135 e 154, e, *in fine*, o princípio do direito à informação posto na Recomendação nº 163, da OIT, bem como no art. 5º, XIV, da nossa Constituição.

Nestes termos, apresenta-se a presente proposição apta ao fim que se destina, especialmente ao de vedar o rompimento plúrimo ou coletivo do pacto laboral, salvo se houver previsão em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, que deverá adotar, antes da implementação do ato demissional, todas as medidas necessárias a evitá-lo, sob pena de nulidade da dispensa e reintegração dos trabalhadores.

III – VOTO

Em face do exposto, opinamos pela aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 132, de 2018.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator