



**SENADO FEDERAL**  
Gabinete do Senador PAULO PAIM

## **PARECER Nº       , DE 2019**

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 PAIM**

### **I – RELATÓRIO**

Em exame nesta Comissão de Assuntos Sociais o Projeto de Lei do Senado (PLS) 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, da autoria da Senadora Rose de Freitas,

Para tanto, submete a dispensa plúrima ou coletiva a previsão em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, que somente poderá ser efetivada após o esgotamento 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.



SF/19884.39059-53



## **SENADO FEDERAL**

Gabinete do Senador PAULO PAIM

Na hipótese do acordo coletivo ou a convenção coletiva permitir a dispensa plúrima ou coletiva, o instrumento normativo deverá estabelecer medidas para minorar os efeitos do ato demissional sobre os empregados por ele atingidos.

A presente proposição busca reverter os efeitos da inclusão do art. 477-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pela reforma trabalhista promovida pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, que passou a equiparar, para todos os fins, as dispensas individuais, plúrimas e coletivas. Com isso, permite-se o rompimento em massa de contratos de trabalho, sem qualquer participação ou justificção 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.

À proposição não foram apresentadas emendas.

## **II – ANÁLISE**

Nos termos do art. 90, inciso I, combinado com o disposto no art. 100, inciso I, do Regimento Interno do Senado Federal, compete à Comissão de Assuntos Sociais (CAS) emitir, em caráter terminativo, parecer sobre projetos de lei que versem sobre matérias atinentes às relações de trabalho.

Sob o aspecto formal, não vislumbramos qualquer óbice de natureza jurídica ou constitucional à proposta. A disciplina da matéria é de competência legislativa da União (art. 22, I, da Constituição Federal – CF) e inclui-se entre as atribuições do Congresso Nacional (art. 48, caput, da CF).

A norma proposta não afronta os princípios adotados pela Constituição. Não há, portanto, impedimentos constitucionais formais, nem materiais. Também os requisitos de adequação às regras regimentais foram respeitados.



SF/19884.39059-53



## SENADO FEDERAL

Gabinete do Senador PAULO PAIM

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 devastador, uma vez que medidas dessa 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 que ficam sem emprego.

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 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.



SF/19884.39059-53



## **SENADO FEDERAL**

Gabinete do Senador PAULO PAIM

Dessa forma, é 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 o princípio do direito à informação posto na Recomendação nº 163, da OIT, bem como no art. 5º, XIV, da nossa Constituição.

### **III – VOTO**

Pelas razões expostas, nosso voto é pela aprovação do Projeto de Lei do Senado nº 132, de 2018.

Sala da Comissão,

, Presidente

, Relator