



## **Informe Estratégico – Decisão do STF sobre dispensa em massa de trabalhadores**

Em fevereiro de 2009 foi ajuizado dissídio coletivo no Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas/SP, por sindicatos que representam metalúrgicos de São Paulo, em face de uma empresa de aeronáutica e outra, alegando que foi promovida dispensa coletiva de mais de quatro mil trabalhadores.

A ação pretendia a suspensão liminar das rescisões, bem como que fosse declarada nula a dispensa coletiva, visto que não houve negociação prévia com as entidades sindicais.

Em fevereiro de 2009 o Desembargador Presidente do TRT-15 concedeu a liminar e suspendeu as rescisões contratuais ocorridas.

A empresa de aeronáutica contestou informando que sua atividade é ligada à área internacional, especialmente nos Estados Unidos e Europa, e que é delicada a situação econômica internacional das empresas aéreas, obrigando a dispensa de trabalhadores para se manter o equilíbrio das contas e preservar os empregos da maioria dos empregados, tendo ressaltado que algumas empresas do segmento terminaram por falir, o que revela a dimensão da crise.

Em março de 2009 os Magistrados da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas/SP, declaram abusiva a dispensa coletiva, sem nenhuma negociação prévia com as entidades sindicais, nem a instituição de programa de demissão voluntária incentivada, tendo declarado a inexistência de garantia de emprego ou de estabilidade que possa justificar a reintegração, ressalvados os casos de garantia de emprego previstas em lei ou normas coletivas. A decisão declarou, também, o direito de cada empregado dispensado a uma compensação financeira de dois valores correspondentes a um mês de aviso prévio, até o limite de sete mil reais, bem como a manutenção do plano de saúde por doze meses. Foi decidido, também, que no caso de reativação dos postos de trabalho a preferência deveria ser para os empregados despedidos.

A empresa de aeronáutica e outra recorreram para a Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho em abril de 2009, buscando reverter a decisão da Seção de Dissídios Coletivos do TRT-15, e obter a improcedência dos pedidos formulados pelas entidades sindicais.

Em novembro de 2009 foi publicada a decisão da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho que deu provimento parcial ao recurso da empresa de aviação e outra, tendo afastado a declaração de abusividade das dispensas realizadas e a prorrogação dos contratos de trabalho até 13/03/2009, confirmando a validade das rescisões contratuais, e **fixado a premissa de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores**. Já em relação ao recurso interposto pelas entidades sindicais foi mantido o indeferimento do pedido de anulação do ato que culminou na despedida coletiva de empregados, tendo sido negada a reintegração dos trabalhadores, bem como foi mantida a compensação financeira em favor de cada empregado dispensado, no importe de sete mil reais, além da manutenção do plano de saúde por doze meses, e o direito de preferência no caso de contratação de novos empregados.

Como a decisão, no geral, não foi favorável plenamente às partes, uma das entidades sindicais e a empresa de aviação interpuseram Recurso Extraordinário para o Supremo Tribunal Federal - STF.

No recurso a entidade sindical buscou a reforma da decisão da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, que não decretou a nulidade das dispensas com a continuidade dos contatos de trabalho, e a empresa de aviação, por sua vez, **buscou o afastamento da premissa de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa coletiva ou em massa de trabalhadores, visto que não existe lei que obrigue a negociação coletiva para tal situação**.

Em seu Recurso Extraordinário a empresa de aeronáutica discutia a **constitucionalidade da parte da decisão da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho que condicionou a validade de suas futuras dispensas em massa à negociação prévia com os sindicatos representantes dos trabalhadores**.

Porém, no Tribunal Superior do Trabalho, foi negado seguimento a ambos os Recursos Extraordinários para o STF, o que levou a entidade sindical e a empresa de aviação a interporem o recurso denominado Agravo, na tentativa de conseguir que o recurso travado fosse remetido para o Supremo Tribunal Federal para julgamento. Em maio de 2011 os Recursos Extraordinários finalmente foram remetidos ao Supremo.

No Supremo Tribunal Federal, o Relator, Ministro Marco Aurélio, em decisão monocrática, negou provimento ao recurso interposto pela entidade sindical, e negou seguimento ao recurso de Agravo da empresa de aviação, sendo que esta, em mais uma tentativa, interpôs recurso de Agravo Regimental em fevereiro de 2012, buscando o processamento do seu Recurso Extraordinário, o que acabou sendo autorizado em março de 2012.

Como se refere a matéria relevante do ponto de vista econômico, político, social e jurídico por tratar de assunto parâmetro para outros casos que abrangem atividades econômicas **o Recurso Extraordinário foi inserido no sistema eletrônico de repercussão geral.**

O julgamento do Recurso Extraordinário - [RE 999435](#), com repercussão geral ([Tema 638](#)) foi iniciado em maio de 2021. Na ocasião, o Relator, Ministro Marco Aurélio, proveu o recurso julgando pela desnecessidade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores, tendo sido acompanhado pelos Ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes. Já o Ministro Edson Fachin abriu a divergência, votando pela manutenção da decisão da Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho. O Ministro Barroso também divergiu.

O julgamento então foi interrompido por um pedido de vista do Ministro Dias Toffoli.

Retomado em 08/06/2022, o julgamento foi concluído com o desprovimento do recurso da empresa de aviação por maioria, e **fixado a tese de repercussão geral nº 638:**

“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”.

Para o Ministro Dias Toffoli **a participação dos sindicatos é imprescindível** para a defesa das categorias profissionais, **não se tratando de pedir autorização ao sindicato para a dispensa**, mas de **envolvê-lo num processo coletivo** com foco na manutenção de empregos, a partir do dever de negociação pelo diálogo. Para o Ministro a participação de sindicatos, nessas situações, pode **ajudar a encontrar soluções alternativas** ao rigor das dispensas coletivas, e evitar a incidência de multas, além de contribuir para a recuperação e o crescimento da economia, e valorização do trabalho humano, cumprindo, de modo efetivo, a sua função social.

De modo geral, os Ministros e as Ministras do STF demonstraram preocupação com os impactos sociais e econômicos das dispensas coletivas e realçaram que **a intervenção sindical prévia não se confunde com autorização prévia dos sindicatos, mas estimula o diálogo, sem estabelecer condições ou assegurar a estabilidade no emprego.**

Para o Ministro Alexandre de Moraes, que havia acompanhado o Relator no início do julgamento e alterou seu posicionamento, a melhor abordagem da questão deve ser a busca de maior equilíbrio nas relações de trabalho a partir do dever de dialogar, principalmente em razão do fato de a Constituição Federal de 1988 defender os direitos sociais e a empregabilidade.

### Observação

Legalmente, não existe uma definição do que seja dispensa em massa.

Para alguns doutrinadores se trata da despedida de um grupo de trabalhadores, sem substituição por outros, com uma causa em comum. Assim, por exemplo, poderá ser considerada dispensa em massa quando um grupo de trabalhadores for despedido para redução de custos da empresa. Porém, não será considerada dispensa em massa se cada empregado for despedido por um motivo diferente.

Outra questão que gera insegurança jurídica diz respeito ao número mínimo de trabalhadores dispensados para que a dispensa seja considerada em massa, pois nem a legislação do trabalho e nem a jurisprudência trabalhista definem tal quantidade, mas tem-se entendido que o grupo de trabalhadores deverá ser suficiente para gerar um impacto na comunidade local ou mesmo internamente na empresa, quando comparado com a quantidade total de trabalhadores.

Em 2013, no julgamento do Recurso Ordinário, Processo [RO - 147-67.2012.5.15.0000](#), a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho consignou as seguintes premissas para que uma dispensa venha a ser considerada em massa:

"Tem-se, como ponto de partida, que o núcleo do conceito de demissão coletiva está associado a um fato objetivo alheio à pessoa do empregado.

É o que se extrai, por exemplo, da Convenção Coletiva n.º 158 da OIT. Sem conceituar precisamente o que caracteriza uma demissão coletiva ou de fixar um critério quantitativo exato para tanto, a norma invoca, no art. 13, motivos de ordem econômica, tecnológica, estrutural ou análoga para situar esta espécie de término do contrato pelo empregador.

O conceito de dispensa coletiva segundo o direito da União Europeia consubstancia-se naquela efetuada pelo empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa do trabalhador (art. 1.1 da Diretiva n. 75/129 da CCE), conforme referência extraída da obra: Demissões Coletivas – Lições para a sua Regulamentação Futura pelo Sistema Jurídico Brasileiro, Eduardo Souto Pires, São Paulo, LTr, 2012.

Nessa obra, o autor faz análise sobre o tema na Espanha. Segundo relata, a matéria está disciplinada no art. 49, § 1.º e 59 do Estatuto dos Trabalhadores (ET). A dispensa coletiva, conforme ali conceituado, ocorre quando as extinções dos contratos trabalhistas são causadas por motivo econômico, técnico, organizativo ou de produção.

Em Portugal, a dispensa coletiva está disciplinada no art. 359, 1, do Código de Trabalho de Portugal, e está fundamentada em fato decorrente de encerramento de uma ou várias seções ou estrutura equivalente ou redução de pessoal determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

Na França as despedidas são decorrentes de motivo econômico (Lei de 3 janeiro de 1975), segundo apontado em texto confeccionado pelo Desembargador do TRT da 2.<sup>a</sup> Região, Sergio Pinto Martins (<http://www.jurisite.com.br/doutrinas/trabalho/douttrab87.html> – 26/2/2012).

Harmoniza-se com o panorama do direito comparado a conclusão a que chegou o Tribunal Regional, quando afirmou que o empregador, ao implementar a demissão em massa, não visa 'pessoas concretas, mas a um grupo de trabalhadores identificáveis apenas por traços não pessoais, como a lotação em certa seção ou departamento da empresa, a qualificação profissional, ou o tempo de serviço. A causa da dispensa é comum a todos, não se prendendo ao comportamento de nenhum deles, mas a uma necessidade da empresa'."

**Marco Antonio Redinz**

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

**Fernando Otávio Campos da Silva**

Presidente do Conselho