Para advogados, TST definiu critérios para demissão em massa

A demissão em massa deve ter um motivo, que pode ser econômico, tecnológico ou de alteração na estrutura da empresa. Uma crise financeira ou o fechamento de uma linha de produção são justificativas para uma dispensa coletiva. Esse foi entendimento da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho ao afastar a hipótese de demissão em massa pela metalúrgica Eaton.

“O núcleo do conceito de demissão coletiva está associado a um fato objetivo alheio à pessoa do empregado", afirmou a ministra Maria de Assis Calsing, relatora. Em seu voto, ela concluiu que no caso da metalúrgica ficou comprovado que as demissões estão dentro dos parâmetros normais de fluxo de mão de obra da empresa.

Repercussão
Segundo reportagem do *Valor Econômico*, advogados trabalhistas consideraram a decisão importante por dois motivos: não há regulamentação sobre o assunto e o próprio TST tem condenado empresas que realizaram demissões em massa sem negociar previamente com sindicatos de trabalhadores. "A decisão baliza a realização de dispensas com segurança por empregadores", afirma o advogado do caso Fernando Abdala, do Abdala, Castilho e Fernandes Advogados Associados.

A inexistência de critérios implica risco e custo às empresas. Quando não são chamados à negociação, os sindicatos têm exigido na Justiça a nulidade das dispensas, a reintegração e o pagamento de indenização aos trabalhadores.

Nos casos em que participam do acordo, os sindicatos condicionam a demissão à manutenção de benefícios. Além das verbas pagas em uma rescisão sem justa causa (aviso prévio, 13º salário e férias proporcionais, além dos 40% do FGTS), o empregador garante por um determinado tempo o pagamento de plano de saúde e vales-alimentação e refeição, além de abonos salariais e requalificação profissional.

Segundo a advogada Priscila da Rocha Lago, do Trench, Rossi e Watanabe, que atuou na defesa da Eaton, o TST indicou que avaliará a variação no quadro de pessoal da empresa. "No caso, não houve um pico de desligamento. Pode ter havido uma quantidade alta de demissões em determinado período, mas que foram compensadas com recontratações", diz.

Nos casos da Embraer e da Novelis do Brasil, também analisados pelo TST, os percentuais de dispensa foram maiores: 20% e 100% dos funcionários de unidades fabris, respectivamente. "Foram casos em que a rotina da empresa mudou bruscamente", afirma Abdala. Nas duas situações, a Corte reconheceu a demissão em massa, e exigiu a negociação prévia com os sindicalistas. Apenas a Novelis, porém, foi condenada, em dezembro de 2012, a indenizar os 400 empregados demitidos em dezembro de 2010 da fábrica de Aratu, na Bahia.

Quem baterá o martelo sobre a necessidade ou não de acordo prévio, porém, é o Supremo Tribunal Federal. Neste mês, os ministros reconheceram a repercussão geral do tema.

Para o advogado Mauro Menezes, sócio do Alino & Roberto Advogados, o TST está apenas começando

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.

a desenhar sua jurisprudência sobre o conceito de demissão coletiva. "Por enquanto, a Corte está fixando um critério menos rigoroso", diz, acrescentando que discorda do critério de extinção de cargos para caracterizar a dispensa em massa. "Se a companhia troca os funcionários para pagar um salário menor aos novos empregados, a hipótese demissão coletiva não pode ser afastada", diz.

Já o advogado Daniel Chiode, do Gasparini, De Cresci e Nogueira de Lima Advogados, diz que a decisão se destaca pelo esforço do TST em definir critérios objetivos que deem previsibilidade às empresas.

Clique aqui para ler a decisão

Date Created
29/04/2013

2023 - www.conjur.com.br - Todos os direitos reservados.