



Demissão em massa sem prévia negociação coletiva é abusiva

Demissão em massa sem prévia negociação coletiva é abusiva. Com esse entendimento, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão que condenou a fornecedora de uma montadora de carros a pagar indenização compensatória e manter o plano de assistência médica a 295 trabalhadores demitidos em 2014.

A decisão se deu em recurso em dissídio coletivo de natureza jurídica ajuizado por um sindicato de metalúrgicos da região de Campinas, após dispensa. Segundo a entidade, em 29 de maio de 2014, ao chegarem ao trabalho, os trabalhadores foram informados do encerramento da empresa e dispensados. À imprensa local, a empresa informou que, devido à crise financeira, não renovou contrato com sua única cliente, uma outra fornecedora da montadora, e teve de demitir os trabalhadores da linha de produção.

No dissídio coletivo, o sindicato pedia que as demissões fossem suspensas liminarmente e que fosse instaurada negociação coletiva com as duas fornecedoras. Caso essa fosse frustrada, pedia a declaração da nulidade das demissões e a reintegração dos trabalhadores, ou, sucessivamente, pagamento de indenização compensatória.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (Campinas) declarou a abusividade da dispensa e o direito de cada empregado à compensação financeira de duas vezes o valor do aviso prévio e manutenção do plano de assistência médica por 12 meses, sem prejuízo das verbas rescisórias típicas das dispensas individuais e sem justa causa.

Dispensa x encerramento

No recurso ao TST, a empresa sustentou que as dispensas não ocorreram por conta de redução de demanda, dificuldade financeira momentânea, otimização da produção ou aumento da produtividade, mas sim porque encerrou suas atividades. Por isso, não caberia a reintegração dos empregados ou a condenação a pagamento de indenização de quaisquer espécies. Segundo a companhia, a atividade do setor de autopeças sofreu redução em torno de 31% no primeiro semestre de 2014, o que justifica a crise financeira que a conduziu ao encerramento de suas atividades.

"Aliás, o Brasil tem registrado redução acentuada, desde meados de 2013, de sua atividade industrial, como é notório", argumentou, sustentando ainda que deveriam ser levados em conta seu pequeno porte e o pouco tempo de atividade (16 meses).

A relatora do recurso, ministra Maria de Assis Calsing, explicou que não há norma que defina o conceito de demissão coletiva ou critérios que balizem esse fenômeno, sob o aspecto causal, temporal e quantitativo das dispensas. Cabe à Justiça do Trabalho, assim, estabelecer tais parâmetros, buscando na legislação estrangeira, convenções e tratados internacionais um conceito que possa se adequar à realidade brasileira.

No caso da empresa, a ministra registrou ser claro que as demissões decorreram do encerramento da atividade empresarial, ou seja, a causa foi comum a todos os empregados em atividade naquele momento, a fim de atender circunstância própria do empregador, sem estar ligada aos empregados



individualmente considerados. "A hipótese amolda-se perfeitamente à noção de demissão coletiva", afirmou. "Não importa se houve continuidade ou não da atividade empresarial".

Segundo a relatora, a extinção da atividade econômica com a dispensa concomitante de todos os empregados, ao contrário do alegado, afasta qualquer dúvida acerca da conformação da hipótese à dispensa coletiva, inclusive quanto à relevância do aspecto quantitativo. "Pouco importa se foram 400 ou 295 empregados demitidos. O fato é que o ato de dispensa compreendeu todo o universo de empregados da empresa, em número significativo e no mesmo espaço de tempo", concluiu.

Negociação

Maria de Assis Calsing lembrou que a subseção de dissídios, em caso paradigmático envolvendo a Embraer, fixou a premissa de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, diante da necessidade de mitigar os efeitos dessas demissões, de inegável impacto social.

"O fato é que a empresa, diante da percepção acerca da iminência do encerramento de suas funções, deveria ter, mediante negociação, buscado alternativas para diminuir o impacto das demissões coletivas, o que efetivamente não ocorreu", afirmou.

Dano moral

No mesmo julgamento, o colegiado absolveu a empresa do pagamento de indenização por dano moral coletivo aos trabalhadores demitidos. Segundo a ministra Maria de Assis Calsing, a pretensão não pode ser mero efeito lógico do reconhecimento da nulidade ou ineficácia das dispensas.

"Há elementos que balizam o conceito de dano moral ou dano moral coletivo", afirmou, observando que, no caso, não há vinculação direta e necessária dessa pretensão com a matéria discutida nos autos, e o pedido extrapola o propósito do dissídio coletivo de natureza jurídica. O processo foi extinto sem julgamento de mérito quanto a esse ponto, com ressalva de entendimento do ministro Mauricio Godinho Delgado. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Processo 6155-89.2014.5.15.0000

Date Created

14/03/2016