



ACÓRDÃO
(6ª Turma)
GDCJPC/sm

PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/17. DISPENSA COLETIVA. FATO OCORRIDO EM 2016, ANTERIORMENTE À REFORMA TRABALHISTA E À INCLUSÃO DO ART. 477-A DA CLT. DECISÃO DO STF NO RE 999435/SP. REPERCUSSÃO GERAL. TEMA 638. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CONFIGURADA.

Cinge-se a controvérsia em saber se a dispensa de 5 (cinco) trabalhadoras, quantitativo referente à totalidade dos empregados da empresa na cidade de Porto Alegre/RS, com o conseqüente fechamento da unidade na Região, sem a tentativa de manutenção dos vínculos de emprego por parte da empresa incorporadora configuraria dispensa coletiva. Diante da controvérsia a respeito da questão, deve ser reconhecida a **transcendência jurídica**.

Na hipótese, a premissa envolve a dispensa coletiva sobre as rescisões dos contratos de trabalho que atingiram toda a unidade da reclamada na cidade de Porto Alegre, que contava com 5 (cinco) trabalhadoras, até sua incorporação por outra empresa. A extinção da atividade econômica, com **a rescisão dos contratos de trabalho de todos os seus empregados**, afasta eventual dúvida quanto à configuração da dispensa coletiva, tornando inócua, inclusive, a discussão sobre o quantitativo de pessoas. De todo modo, como registrado pelo Eg. TRT, não há como afastar o



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

impacto social decorrente da dispensa, sob o fundamento de que inexistente apenas em função da quantidade de trabalhadoras dispensadas, considerando que houve o **“encerramento das atividades empresariais”** na cidade de Porto Alegre. Vale registrar, ainda, que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 999.434/SP, em Sistema de Repercussão Geral, com publicação no DJe 15.09.2022, cujo efeito é vinculante e *erga omnes*, conferiu interpretação conforme a Constituição ao art. 477-A da CLT, ao fixar, por maioria, a seguinte tese sobre a dispensa em massa de trabalhadores: *“A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical, ou celebração de convenção ou acordo coletivo”*. Ocorre que, *in casu*, o art. 477-A da CLT não tem incidência, uma vez que as rescisões contratuais das substituídas **(entre julho e agosto/2016)** ocorreram antes da vigência do referido dispositivo legal, inserido pela Lei nº 13.467/2017. Portanto, escorreita a decisão recorrida ao cuidar da necessidade de negociação coletiva para a dispensa das trabalhadoras, consoante entendimento sedimentado no âmbito desta Corte Superior Trabalhista. Precedentes.

Ademais, o recurso de revista vem pautado na violação dos arts. 1º e 170, da Constituição Federal, sem a indicação, todavia, do respectivo inciso, o que desatende a diretriz da Súmula nº 221 do TST. Na mesma esteira, não há como reputar violados os arts. 5º, LV e 7º, I, da CF e 17 da LINDB, mas, ao revés, decisão em



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

conformidade com os referidos dispositivos constitucionais/legais. Por sua vez, a violação ao art. 5º, II, da CF, que trata do princípio da reserva legal, não impulsiona, *in casu*, o recurso de revista. Quanto à divergência jurisprudencial, os arestos trazidos ao cotejo de teses são inespecíficos, a teor da Súmula nº 296, I, do TST.

Recurso de revista não conhecido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019**, em que é Recorrente **IC CLASSIFICADOS IMOBILIARIOS E PROMOCÃO DE EVENTOS LTDA.** e Recorrido **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL.**

Junte-se a petição nº 682284/2022, que se reporta ao mérito do próprio recurso de revista;

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, por maioria, reformou a sentença quanto tema “dispensa coletiva em massa – nulidade – reintegração no emprego – indenização”.

Os embargos de declaração opostos pelo Sindicato Reclamante foram providos para sanar omissão, com efeito modificativo.

A reclamada interpôs recurso de revista, com fulcro no artigo 896, “a” e “c”, da CLT.

O apelo foi admitido pela Presidência da Corte Regional por divergência jurisprudencial.

Contrarrazões foram apresentadas.

A Procuradoria Geral do Trabalho opinou pelo prosseguimento do feito.

É o relatório.



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

V O T O

I - CONHECIMENTO.

Atendidos os pressupostos comuns de admissibilidade do recurso de revista, passa-se ao exame dos pressupostos específicos.

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/17. DISPENSA COLETIVA. FATO OCORRIDO EM 2016 (ANTERIORMENTE À REFORMA TRABALHISTA E À INCLUSÃO DO ART. 477-A DA CLT). DECISÃO DO STF NO RE 999435/SP. REPERCUSSÃO GERAL. TEMA 638. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA.

O Tribunal Regional consignou os seguintes fundamentos:

2. RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO AUTOR.

2.1 - DISPENSA COLETIVA (EM MASSA). NULIDADE. REINTEGRAÇÃO NO EMPREGO. INDENIZAÇÃO.

O Sindicato autor postula a reforma da sentença prolatada na origem, requerendo, pois, o reconhecimento de que houve demissão em massa, sem que a parte ré tenha buscado a negociação coletiva com o Sindicato (ID. e32250f). Menciona, nesse sentido, que resta demonstrado o abuso de direito cometido pela parte ré, o qual dispensou os trabalhadores substituídos sem que houvesse negociação prévia e diálogo com a entidade sindical representante da categoria profissional (ID. e32250f). Assim, requer a observância de que a parte demandada dispensou um grande número de trabalhadores, oportunidade em que as dispensas tiveram uma causa única. Requer, então, a nulidade do ato praticado, com o devido reconhecimento de que ocorreu demissão em massa, considerando que houve redução dos postos de trabalho.

A parte ré, por sua vez, aduz que não houve dispensa em massa, pois somente cinco empregados foram dispensados, devendo ser considerado que tais dispensas encontram-se inseridas no poder potestativo do empregador, não causando impacto social e econômico na região (ID. a7ea4cd - pág. 04).



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

Na sentença de origem consta a seguinte decisão (ID. 04050f2 - pág. 05):

"(...) Com efeito, os Termos de Rescisão dos Contratos de Trabalho, juntados às fls. 50/59, demonstram que, entre julho e agosto de 2016, a ré despediu imotivadamente cinco empregados (Nelma de Freitas Soares, Priscilla Correa de Barros, Graziela Ribeiro Thomaz, Graziela Ribarr e Gabriela Dias Leal).

Ainda, a ré juntou aos autos os cadastros gerais de empregados e desempregados enviados ao Ministério do Trabalho e Emprego de agosto a outubro de 2016, em atendimento ao art. 1º, §1º, da Lei 4.923/65, segundo o qual: ""As empresas que dispensarem ou admitirem empregados ficam obrigadas a fazer a respectiva comunicação às Delegacias Regionais do Trabalho, mensalmente, até o dia sete do mês subsequente ou como estabelecido em regulamento, em relação nominal por estabelecimento, da qual constará também a indicação da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, para os que ainda não a possuírem, nos termos da lei, os dados indispensáveis à sua identificação pessoal.""

Examinando o teor de tais declarações, à luz do Manual de Orientações do CAGED (<http://trabalho.gov.br/images/manual-caged-2019-v3.pdf>), constata-se o seguinte:

(I) Em agosto de 2016, a ré possuía, no primeiro dia do mês, 117 empregados, tendo admitido 03 empregados e promovido o desligamento de 05 (fls. 101/103);

(II) Em setembro de 2016, no primeiro dia do mês, havia 115 empregados, tendo ocorrido, naquela competência, 08 admissões e 02 desligamentos (Rafael Cavaller Napoli, dispensado sem justa causa; Monica Gomes de Oliveira Costa, desligamento mediante pedido de demissão) (fls. 104/106);

(III) Em outubro de 2016, havia 121 empregados no primeiro dia do mês, com 07 admissões e 04 desligamentos durante a competência (fls. 107/110).

Nesse caminho, cotejando o número de empregados da ré e a quantidade de desligamentos comprovada por meio dos documentos de fls. 50/59 (05), as despedidas promovidas pela ré não se amoldam ao conceito de dispensa coletiva ou dispensa em massa.



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

Veja-se que, embora não juntado o CAGED de julho de 2016, a ré já possuía, na competência, pouco mais de 100 empregados (na medida em que o CAGED de agosto indica 117 empregados), de sorte que as despedidas promovidas em julho representavam quantidade não significativa de extinções de contratos de trabalho por iniciativa do empregador.

Por essa razão, dada a quantidade de empregados da ré (mais de 100), a proporção de empregados despedidos (inferior a 5% do número de empregados) e o porte da empresa, não há falar em dispensas coletivas, pressuposto fático indispensável à negociação coletiva prévia, pretendida pelo Sindicato autor, nos moldes do que tem reconhecido a jurisprudência.

De fato, a dispensa de tal quantidade de empregados, mesmo que consideradas as extinções promovidas mês a mês, não tem o condão de causar expressivos impactos sociais, econômicos, familiares e comunitários, extrapolando a esfera meramente individual dos empregados despedidos, de modo a exigir participação sindical, mesmo se admitido, em tese, o entendimento segundo o qual seria necessária prévia negociação coletiva.

Veja-se que as dispensas realizadas pela ré não o foram de ""maneira maciça e avassaladora"", a exemplo da situação levada à discussão perante TST no ED-RODC - 30900-12.2009.5.15.0000, mas, ao contrário, ocorreram em quantidade ínfima considerando a totalidade de empregados da ré.

Inclusive, nas competências sob exame, o número de empregados despedidos não interferiu, de modo relevante, na quantidade de trabalhadores da ré, na medida em que a ré prosseguiu realizando admissões mês a mês.

Note-se que, em outubro, por exemplo, o número de empregados registrados (121) foi até mesmo maior do que o número de empregados registrados em agosto (117).

Diante desse contexto, as despedidas denunciadas, na petição inicial, como ilícitas, consistiam, na realidade, em exercício de direito potestativo do empregador, cumprindo ressaltar a ausência, no ordenamento jurídico, da lei complementar aludida no art. 7º, I, da CF.



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

Demais disso, ressalto que a Convenção 158 da OIT, invocada na petição inicial, embora tenha sido ratificada em janeiro de 1995, foi denunciada pelo Decreto 2.100 de dezembro de 1996, quando, inclusive, já não estava em vigência, tendo em vista decisão liminar concedida da ADI 1480, de modo que a Convenção não persiste no ordenamento jurídico.

Outrossim, sinalo que, no ARE 647651, substituído para julgamento de tema de repercussão geral pelo RE 999435 (Tema 638 - Necessidade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores), ainda não decidido definitivamente pelo Supremo Tribunal Federal, a discussão envolve despedida, a demonstrar a discrepância de 4.200 empregados dos elementos fáticos e jurídicos comparativamente aos presentes autos.

No presente caso, o pequeno número de trabalhadores despedidos (aliás, inferior, por exemplo, ao número de empregados admitidos em setembro e outubro de 2016), demonstra a inaptidão para impactar negativamente a coletividade e afetar direitos que transcendem a esfera individual dos empregados despedidos.

Registro, ademais, que cogitar da necessidade de negociação coletiva por empresa que pretende despedir poucos empregados, sem substancial impacto no quadro funcional (ou seja, em cenário distinto da promoção de dispensa coletiva), seria obstar o direito do empregador de romper o vínculo de emprego, que ainda persiste com a natureza potestativa pela omissão do legislador em editar a lei complementar aludida no art. 7º, I, da Constituição.

Face a tanto, a ocorrência de despedidas rotineiras, sem grande repercussão na quantidade de empregados, exatamente como no caso dos autos, é questão de organização da atividade, ínsita ao poder diretivo.

Assim, não há falar em nulidade das despedidas efetuadas e direito à reintegração, tampouco em condenação da ré ao pagamento de indenização aos trabalhadores despedidos, pois ausente, desde logo, o primeiro requisito para a responsabilização civil da ré, qual seja, o ato ilícito (CC, arts. 186 e 927).

Improcedentes, assim, todos os pedidos formulados na presente demanda." (grifou-se)

Ao exame.



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

A tese apresentada pela parte ré, bem como os fundamentos adotados pelo Magistrado sentenciante, se fundamentam na ausência de impacto social e econômico causado pela dispensa das cinco trabalhadoras representadas pelo Sindicato autor na referida ação.

Inicialmente, deve ser destacado que a dispensa coletiva é um conceito jurídico indeterminado, isto é, o seu conteúdo e extensão são em larga medida incertos, ou seja, não são dotados de um sentido preciso e objetivo.

Nesse sentido, citam-se os seguintes fundamentos proferidos pela Ministra Maria de Assis Calsing, no processo de n.º 6155-89.2014.5.15.000, julgado pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST em 22/02/2016, o qual esclarece a diferença entre dispensa em massa e encerramento definitivo da empresa:

"(...) A matéria, portanto, está adstrita a configuração da demissão coletiva e aos seus efeitos jurídicos dela decorrentes, caso não precedida de negociação prévia, tal como colocada na representação.

Sobre o primeiro aspecto, faz-se necessário precisar o conceito de demissão em massa, já que, na defesa, cujos argumentos foram aqui reiterados, a Recorrente busca demonstrar que a hipótese é diversa daquelas que caracterizam tal dispensa, por se tratar de encerramento definitivo da empresa.

Não há norma que defina o conceito de uma demissão coletiva e os critérios que balizem esse fenômeno, sob o aspecto causal, temporal e quantitativo das dispensas.

*Ao Poder Judiciário Trabalhista cabe, portanto, a difícil tarefa de solucionar demandas que envolvem o tema, buscando em legislações alienígenas e nas convenções e tratados internacionais um conceito que possa se adequar à realidade brasileira, nos termos do art. 8.º da CLT. Nesse mister, cautelas são devidas, para que, ao trazer a paz social, com a solução do conflito, **não se perca a perspectiva da qual emana a diretriz contemplada no art. 5.º, II, da Constituição Federal.***

*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***



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

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. (...)" (grifou-se)

Assim, não há como aceitar a tese de que a dispensa não causou nenhum tipo de impacto, como também não representa dispensa em massa, pois o próprio TST tem o entendimento de que a referida conceituação (dispensa em massa) deve observar normas do ordenamento jurídico nacional, como também normas internacionais, não havendo um conceito estritamente fechado sobre o tema.

No caso dos autos, observa-se que a parte demandada também aduz em sua contestação que está sendo incorporada pela empresa IMÓVELWEB COMUNICAÇÃO LTDA, fato que afastaria uma eventual alegação da parte autora de que a empresa "fechou as portas". Além disso, também menciona que empresa não está deixando de existir, e sim será incorporada a outra pessoa jurídica (ID. 8511acb - pág. 12).

Na mesma linha, é válido esclarecer que, antes da dispensa das empregadas, a demandada alega que o Sindicato autor fez contato com a empresa para tratar das referidas extinções contratuais, ainda que não tenha sido firmado qualquer acordo definitivo sobre tal fato, de modo que a negociação chegou a ser abordada entre as partes. Todavia, afirma, nesse sentido, não ter firmado nenhum acordo, uma vez que não apresentava recursos financeiros para arcar com eventual celebração (ID. 8511acb - pág. 12).

Nesse sentido, a Convenção 158 da OIT exige prévia negociação com as entidades sindicais nas situações que envolvam despedida coletiva de trabalhadores:

"Art. 13 - 1. Quando o empregador prever términos da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos:

a) proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos dos términos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos mesmos e o período durante o qual seriam efetuados esses términos;



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

b) em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os términos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os términos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos."

Ora, o núcleo duro de normas internacionais exige o respeito ao direito de negociação coletiva efetiva, o que está disposto no Decreto 951/18, que promove os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos e as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. A toda evidência, o direito de negociação coletiva efetiva implica que casos de despedida coletiva sejam precedidos das indispensáveis informações e tratativas com a entidade sindical da classe trabalhadora, que não pode ser alijada da decisão empresarial de rompimento coletivo de relações de trabalho, dadas as graves consequências de ordem social na comunidade, coletivas para a classe e individual para as pessoas prejudicadas. Por outro lado, o princípio da interdependência das normas internacionais reguladoras de Direitos Humanos preconiza que o fato de um tratado internacional não ter sido ratificado (ou denunciado, como é o caso da Convenção 158 da OIT), não dispensa o país do cumprimento da essência do princípio nele contido, como o direito de informação e de negociação efetiva que estão contidos nos Princípios e Direitos Fundamentais da OIT, no PIDESC e em diversos outros documentos que o Brasil é signatário, em especial as Convenções 87, 98, 158 da OIT.

Nesse diapasão, ainda que a parte demandada alegue que um dos motivos tenha sido de ordem financeira, não há justificativa plausível para a não manutenção do vínculo de emprego com as cinco substituídas, tendo em vista que a empresa ré teria sido incorporada pela IMÓVELWEB COMUNICAÇÃO LTDA, motivo que poderia justificar a manutenção do vínculo empregatício com as substituídas (ID. 8511acb - pág. 12). Ademais, também não há prova robusta de que a empresa incorporadora não atuaria e nem almejaria ter trabalhadores e trabalhadoras no município de Porto Alegre. Por



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

fim, também não há provas de que posteriormente os demais empregados e empregadas que ficaram no quadro da parte ré foram dispensados.

Diante dos fatos apreciados, é certo que a conduta da parte demandada agride o fundamento da República estampado no art. 1º, IV, da Constituição, quanto aos valores sociais do trabalho, como também a ordem econômica, quanto à função social da propriedade e a busca do pleno emprego (art. 170, III e VIII, da CF), cujo primado básico é a valorização do trabalho humano.

Independentemente das dificuldades financeiras mencionadas, não poderia ter sido ignorado que em eventual contrato de incorporação poderia ter sido tratado da manutenção do emprego das substituídas, considerando a inequívoca necessidade de valorização social do trabalho em um contexto de justiça social que permita, de acordo com o art. 3º, I, da CF, a realização do objetivo fundamental de construção de uma sociedade livre e solidária.

A Justiça Social é o substrato da ordem econômica, cujos princípios de redução das desigualdades sociais, busca do pleno emprego e a função social da propriedade revelam a necessidade jurídica da responsabilização dos atores econômicos na valorização do trabalho para assegurar a todos uma existência digna.

Ademais, ainda que a parte ré tenha sido comprada pela empresa IMÓVELWEB COMUNICAÇÃO LTDA, depreende-se que haveria continuidade na prestação das mesmas atividades e serviços no estado do Rio Grande do Sul, considerando a utilização da plataforma virtual (internet) para prestação de serviços de compra e locação de imóveis.

Considera-se a ocorrência, portanto, da hipótese de sucessão trabalhista, ante a continuidade na prestação de serviços em benefício do titular sucessor, fato que atrairia a incidência dos arts. 10 e 448 da CLT, isto é, o novo titular seria responsável pelas relações trabalhistas firmadas pela parte ré.

Entretanto, como a parte ré optou por dispensar as substituídas sem tentar um acordo que mantivesse o vínculo de emprego das empregadas com a incorporadora, depreende-se que tal conduta não respeita a dignidade da pessoa humana das referidas trabalhadoras. Além disso, também resta caracterizado um descaso da demandada com a negociação que poderia ter



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

sido firmada com o Sindicato que representa as trabalhadoras, tal acordo, inclusive, poderia ter sido útil e satisfatório para fins de tentativa de manutenção dos empregos pela empresa incorporadora, o qual mantém, no estado do Rio Grande do Sul, a prestação de serviços virtuais de venda e locação de imóveis, conforme consulta ao sítio eletrônico da IMÓVELWEB.

Inclusive, a questão relativa à despedida de empregados em massa, sem prévia negociação coletiva, já restou apreciada pela Seção Especializada deste Regional:

MANDADO DE SEGURANÇA. CONCESSÃO DE TUTELA DE URGÊNCIA. DISPENSA EM MASSA. INEXISTÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO DO EMPREGADOR.

Os poderes do empregador, dentre eles o de resilir o contrato de trabalho, não são absolutos, e sim limitados pelos valores adotados pelo nosso ordenamento jurídico como de natureza fundamental, dentre eles a dignidade da pessoa humana, o valor social da propriedade e a busca pelo pleno emprego (arts. 1º, III, 5º, XXIII e 170, III e VIII, todos da CF/88). A discussão a respeito do grau de restrição do direito do empregador de dispensar em massa seus empregados exige análise abrangente, com instrução exauriente, não sendo a ação do mandado de segurança (ação constitucional para tutela de direito líquido e certo) própria para tanto. Segurança denegada. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0020023-38.2017.5.04.0000 MS, em 23/05/2017, Juiz Convocado Janney Camargo Bina)

MANDADO DE SEGURANÇA. METROPLAN. TUTELA DE URGÊNCIA. VEDAÇÃO DE DESPEDIDA EM MASSA. AUSÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. FERIMENTO A PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS. DENEGAÇÃO. Imprescindibilidade de prévia negociação coletiva para despedida de grande quantidade de trabalhadores diante da necessidade de mitigar os efeitos dessas demissões em massa, de inegável impacto social, em



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

especial pelos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa, da democracia na relação trabalho-capital e da negociação coletiva para solução dos conflitos coletivos. Probabilidade do direito defendido pelo sindicato de trabalhadores a autorizar a concessão da tutela de urgência na origem. Ilegalidade ou abusividade na decisão impetrada que não se verifica, inclusive porque o bem da vida a se preservar (emprego) é superior àquele econômico defendido pelo empregador, não havendo risco de dano irreparável ou de difícil reparação porque o salário a ser pago tem como contraprestação o trabalho. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0020044-14.2017.5.04.0000 MS, em 18/05/2017, Desembargador João Paulo Lucena)

Assim, a par da respeitabilidade do posicionamento adotado em sentença, independentemente da situação financeira da parte ré, não resta elidido o direito fundamental das substituídas à manutenção do emprego, diante da prevalência dos princípios máximos acima mencionados, insculpidos na Constituição da República.

Neste sentido:

DISPENSA EM MASSA NÃO PRECEDIDA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS COLETIVOS. VALOR DA CONDENAÇÃO.

A afronta aos princípios constitucionais da dignidade humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa é prática que deve ser severamente coibida, sob pena de, pela ausência de punição, passar a ser aceita pela sociedade. Atinge não apenas a individualidade de cada empregado mas toda a coletividade, que vê a perpetuação de descumprimentos de direitos trabalhistas basilares em desvirtuamento do que estabelece a legislação, causando insegurança jurídica e configurando ofensa



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

ao patrimônio moral coletivo, o que justifica a indenização pleiteada. (...) (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020035-62.2014.5.04.0451 RO, em 26/07/2018, Desembargadora Ana Luiza Heineck Kruse)

Diante do exposto, considerando os motivos que ensejaram a extinção das relações laborais das cinco substituídas, declara-se a nulidade das dispensas efetuadas, devendo ocorrer a imediata reintegração das trabalhadoras dispensadas, devendo serem observados os mesmos critérios, atividades e padrão remuneratório pagos antes do término das relações trabalhistas.

Todavia, considerando que a parte ré, empresa incorporada, encontra-se baixada, conforme documento de ID. ce5a7eb, e as demais provas constantes nos autos não permitem avaliar se a incorporadora mantém atividades físicas no Rio Grande do sul, defere-se o pedido sucessivo apresentado na inicial (ID. 17a2c54 - pág. 08), deferindo-se, pois, pagamento indenizatório para cada uma das substituídas, devendo ser utilizado o valor líquido apontado em cada um dos TRCTs em triplo, devendo ser utilizado também, o mesmo critério para o FGTS acrescido de multa indenizatória de 40% (pagamento em triplo). O referido critério tem como intuito observar as peculiaridades contratuais de cada uma das substituídas, considerando que o tempo de vigência de cada relação laboral e as remunerações pagas eram distintas.

Dá-se, pois, parcial provimento ao apelo do SINDICATO AUTOR, para: **a)** reintegração imediata das substituídas devendo serem observados os mesmos critérios, atividades e padrão remuneratório pagos antes do ato da dispensa; **b)** de forma sucessiva, pagamento indenizatório para cada uma das substituídas, devendo ser utilizado o valor líquido apontado em cada um dos TRCTs em triplo, devendo ser utilizado, ainda, o mesmo critério para o FGTS acrescido de multa indenizatória de 40% (pagamento em triplo). O referido critério tem como intuito observar as peculiaridades contratuais de cada uma das substituídas, considerando que o tempo de vigência de cada relação laboral e as remunerações pagas eram distintas.



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

Adotada tese explícita e implícita sobre tais argumentos, restam implicitamente rejeitados todos os demais, na forma do art. 489, §1º, do NCPC a contrario sensu.

Não há falar em violação aos dispositivos constitucionais e legais invocados pelas partes, inclusive em contrarrazões, os quais, diante da adoção de tese jurídica explícita sobre a matéria, consideram-se prequestionados para os devidos fins, nos termos da Súmula 297, I, do TST e da OJ 118 da SDI-1 do TST.

Em sede de aclaratórios, registrou:

(...)

FUNDAMENTAÇÃO

O embargante afirma que há omissão no Acórdão embargado, uma vez não houve pronunciamento quanto ao pedido de que *"a reclamada seja impedida de efetuar novas demissões sem que exista prévia negociação com o sindicato reclamante, sob pena de pagamento de multa se assim não proceder"* (ID. 64e0ac5).

Pois bem.

No recurso ordinário o Sindicato autor menciona que *"devem ser julgados precedentes os pedidos da inicial"* (ID. e32250f - pág. 08).

Ato contínuo, na alínea "d" da peça vestibular consta que *"a reclamada seja impedida de efetuar novas demissões sem que exista prévia negociação com o sindicato reclamante, sob pena de pagamento de multa se assim não proceder"* (ID. 17a2c54 - pág. 08).

Considerando que o Acórdão é omissivo em relação a tal análise, deverá ser acrescido ao tópico "2.1" da fundamentação, bem como deverá constar no dispositivo o seguinte teor:

"Ante a nulidade das dispensas efetuadas, deverá ser observado pela parte ré que nenhuma outra dispensa poderá ser efetuada em relação aos empregados remanescentes, os quais fazem parte do quadro de empregados da IC CLASSIFICADOS na



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

ocasião em que houve incorporação pela empresa IMÓVEL WEB COMUNICAÇÃO LTDA. Caso seja descumprido o referido comando, reputa-se cabível a aplicação de multa no valor de R\$ 5.000,00 por empregado dispensado, com base no art. 139, IV, do CPC."

Assim, acolhem-se os embargos de declaração do Sindicato autor, para fins de sanar a omissão apontada, com efeito modificativo, devendo ser acrescido ao tópico "2.1" da fundamentação, bem como deverá constar no dispositivo o seguinte teor: "*Ante a nulidade das dispensas efetuadas, determina-se que a ré se abstenha de proceder, sem prévia negociação com o sindicato autor, qualquer outra dispensa em relação aos empregados remanescentes, os quais fazem parte do quadro de empregados da IC CLASSIFICADOS na ocasião em que houve incorporação pela empresa IMÓVEL WEB COMUNICAÇÃO LTDA, sob pena de multa no valor de R\$ 5.000,00 por empregado dispensado, com base no art. 139, IV, do CPC."*

A reclamada sustenta que a dispensa das trabalhadoras não configurou abuso de direito, mas apenas exercício do *jus variandi*. Defende que as dispensas decorreram por conta de dificuldades financeiras, de modo que a rescisão contratual de apenas 5 (cinco) trabalhadoras não configura demissão coletiva, sobretudo porque tal quantitativo corresponde a menos de 5% dos empregados da empresa. Assegura que a dispensa não trouxe qualquer impacto econômico e social, já que insignificante considerando a população da cidade de Porto Alegre. Aduz que a decisão regional foi fundamentada na Convenção 158 da OIT, a qual foi denunciada pelo Decreto nº 2.100/96, não persistindo no ordenamento jurídico brasileiro. Assevera que, independentemente do quantitativo de trabalhadores, a dispensa de trabalhadores não exige a negociação coletiva ou a autorização prévia do sindicato. Indica violação aos arts. 1º, 5º, II e LV, 7º, I e 170 da CF; art. 17 da LINDB; inaplicabilidade da Súmula nº 126 do TST. Transcreve arestos ao dissenso pretoriano.

Ao exame.



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

Inicialmente, ressalte-se que o recurso de revista foi interposto contra acórdão publicado sob a égide da Lei nº 13.467/2017, que alterou o art. 896-A da CLT, razão pela qual passa-se a examinar a viabilidade recursal sob o prisma da transcendência, na forma do referido dispositivo e dos artigos 246 e seguintes do RITST.

Por oportuno, registre-se que a recorrente não se insurgiu quanto ao tema **“honorários advocatícios”**, o que obsta a análise do tópico, diante da preclusão consumativa dos atos processuais recursais dela própria.

Quanto ao pleito de **“suspensão do feito – RE nº 999.434 – Tema 638”**, a postulação resta prejudicada em face do julgamento do RE 999.434/SP, em Sistema de Repercussão Geral, com publicação no DJe 15.09.2022, cujo efeito é vinculante e *erga omnes*, que conferiu interpretação conforme à Constituição ao art. 477-A da CLT, ao fixar, por maioria, a seguinte tese sobre a dispensa em massa de trabalhadores: *“A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical, ou celebração de convenção ou acordo coletivo”*.

Na hipótese, cinge-se a controvérsia em saber se a dispensa de 5 (cinco) trabalhadoras, quantitativo referente à totalidade dos empregados da empresa na cidade de Porto Alegre/RS, com o conseqüente fechamento da unidade na Região, sem a tentativa de manutenção dos vínculos de emprego por parte da incorporadora (IMÓVELWEB COMUNICAÇÃO LTDA), configurou dispensa em massa.

Diante da controvérsia a respeito da questão, deve ser reconhecida a **transcendência jurídica** para exame mais aprofundado, considerando as particularidades do caso.

A Corte Revisora consignou:

a) que as rescisões dos contratos de trabalho ocorreram entre julho e agosto de 2016;

b) o conceito de dispensa coletiva é indeterminado, de modo que não se faz possível aceitar a tese apresentada pelo juízo de primeiro grau, no sentido de que a rescisão do contrato de trabalho das substituídas (5 empregadas) não causou nenhum impacto social, sobretudo porque a dispensa das trabalhadoras implicou no encerramento das atividades da empresa na cidade de Porto Alegre;



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

c) a recorrente foi incorporada pela empresa IMÓVELWEB COMUNICAÇÃO LTDA (outra pessoa jurídica – ID. 8511ACB), motivo que poderia justificar a manutenção dos vínculos de emprego;

d) não houve celebração de eventual acordo coletivo, diante da ausência de recursos financeiros, mas apenas contato do Sindicato autor com a empresa para tratar das rescisões contratuais;

e) não há prova robusta de que a empresa incorporadora não atuaria e não almejaria ter empregados no município de Porto Alegre;

f) o fato da Convenção 158 da OIT ter sido denunciada não dispensa o país do cumprimento da essência do princípio nela contido;

g) a empresa incorporadora IMÓVELWEB COMUNICAÇÃO LTDA teria continuado a prestação de serviços das mesmas atividades no estado do Rio Grande do Sul, com a utilização de plataforma virtual (internet) para prestação de serviços de compra e locação de imóveis, conforme consulta ao sítio eletrônico da IMÓVELWEB;

Pois bem.

No processo, restou incontroverso que foram dispensadas 5 (cinco) trabalhadoras, com **o encerramento das atividades da empresa** no município de Porto Alegre, a qual foi incorporada pela empresa IMÓVELWEB COMUNICAÇÃO LTDA.

Por oportuno, imperioso ressaltar que a discussão em relação ao quantitativo/percentual de empregados dispensados não é fundamento determinante para conceituar o que seria a dispensa coletiva.

A premissa que envolve a dispensa coletiva é a de que as rescisões dos contratos de trabalho atingiram toda a unidade da empresa na cidade de Porto Alegre, que contava com 5 (cinco) trabalhadoras até a incorporação da reclamada pela IMÓVELWEB COMUNICAÇÃO LTDA.

Em brilhante tese sobre a conceituação de “dispensa coletiva”, a Exma. Ministra Maria de Assis Calsing, no julgamento do RO-6155-89.2014.5.15.0000, da Seção de Dissídios Coletivos do TST, com publicação no DEJT de 26/2/2016, assim se manifestou:

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



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

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.**

(...)

Revela-se de tal contexto a ilação de que **a causa das dispensas é comum a todos os empregados que se encontravam em atividade naquele momento e teve por escopo atender circunstância própria do empregador.** Noutras palavras, **o motivo das dispensas levadas a efeito pelo empregador, de forma concomitante, não está ligado aos empregados individualmente considerados.** A hipótese amolda-se perfeitamente à noção de demissão coletiva. **Não importa, para efeitos de conformação da hipótese à acepção da dispensa coletiva, se houve continuidade ou não da atividade empresarial.** Pode ela decorrer, por exemplo, de questão estrutural ou financeira, em razão da qual o empregador resolve extinguir apenas um departamento de seu estabelecimento fabril, dispensando todos aqueles que ali laboravam. **A extinção da atividade econômica com a dispensa concomitante de todos os empregados, ao contrário do alegado, espanca qualquer dúvida acerca da conformação da hipótese à dispensa coletiva. Afasta, inclusive, a relevância do aspecto quantitativo na formulação desse juízo.** De tal sorte, pouco importa se foram 400 ou 295 empregados demitidos, como controverso. 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, em decorrência do encerramento das atividades econômicas. Superada,



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

portanto, a premissa de que houve demissão coletiva, urge avançar para a questão relativa à prévia negociação coletiva. (Grifos acrescidos).

Conforme se extrai dos referidos ensinamentos, a “dispensa coletiva” é a rescisão simultânea, por único motivo, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sendo irrelevante a continuidade ou, não, da atividade empresarial.

Na mesma senda, a extinção da atividade econômica, com a rescisão dos contratos de trabalho de todos os seus empregados, afasta eventual dúvida quanto à configuração da dispensa coletiva, tornando inócua, inclusive, a discussão sobre o quantitativo de pessoas.

De todo modo, como bem registrado pelo Eg. TRT, não há como afastar o impacto social decorrente da dispensa, sob o fundamento de que inexistente apenas pelo quantitativo de trabalhadoras dispensadas, considerando que houve o “encerramento das atividades empresariais” na cidade de Porto Alegre.

Vale registrar, ainda, que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE 999.434/SP, em Sistema de Repercussão Geral, com publicação no DJe 15.09.2022, cujo efeito é vinculante e *erga omnes*, conferiu interpretação conforme a Constituição ao art. 477-A da CLT, ao fixando, por maioria, a seguinte tese sobre a dispensa em massa de trabalhadores: “*A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical, ou celebração de convenção ou acordo coletivo*”.

Diante do referido julgado, o Pretório Excelso entendeu que as dispensas coletivas não exigem a autorização prévia dos sindicatos ou a celebração de um acordo, mas, ao menos, a abertura de diálogos entre as partes envolvidas.

Ocorre que, *in casu*, o art. 477-A da CLT não tem incidência, uma vez que as rescisões contratuais das substituídas (**entre julho e agosto/2016**) ocorreram antes da vigência do referido dispositivo legal, inserido pela Lei nº 13.467/2017.

Portanto, escorreita a decisão recorrida no que aplicou a necessidade de negociação coletiva para a dispensa das trabalhadoras, consoante



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

entendimento sedimentado no âmbito da Seção de Dissídios Coletivos desta Corte Superior Trabalhista, senão vejamos, *in verbis*:

"DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA. DISPENSA COLETIVA. ENCERRAMENTO DA UNIDADE FABRIL. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. 1. Ao interpretar o sistema constitucional vigente, como também as Convenções da OIT, firmou-se a jurisprudência desta Seção de Dissídios Coletivos no sentido de que a dispensa coletiva não constitui mero direito potestativo do empregador, uma vez que, para sua ocorrência e a definição de seus termos, tem de ser objeto de negociação com o correspondente sindicato de trabalhadores. 2. Na hipótese vertente, a empresa suscitada encerrou suas atividades no município de Aratu-BA, procedendo à dispensa de todos os empregados dessa unidade industrial, alegando questões de estratégia empresarial e redução dos custos de produção . 3. Nesse contexto, a negociação coletiva prévia com a entidade sindical dos trabalhadores fazia-se ainda mais necessária, tendo em vista que não se tratava de mera redução de pessoal, mas de dispensa da totalidade dos empregados do estabelecimento, com consequências mais graves para os trabalhadores desempregados. 4. Impõe-se, portanto, a manutenção da decisão recorrida que declarou a ineficácia da dispensa coletiva, e suas consequências jurídicas no âmbito das relações trabalhistas dos empregados envolvidos. Recurso ordinário a que se nega provimento" (RO-6-61.2011.5.05.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Waldir Oliveira da Costa, DEJT 22/02/2013).

"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. DISPENSA TRABALHISTA COLETIVA. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. ORDEM CONSTITUCIONAL. PROIBIÇÃO DE DESCONTO DOS DIAS PARADOS. INCIDÊNCIA DAS REGRAS ORIUNDAS DAS



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

CONVENÇÕES DA OIT Nº 11, 98, 135, 141 E 151; E DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA DE 1988 – ARTS. 1º, III, 5º, XXIII, 7º, I, 8º, III E VI, 170, III E VIII. A dispensa coletiva é questão grupal, massiva, comunitária, inerente aos poderes da negociação coletiva trabalhista, a qual exige, pela Constituição Federal, em seu art. 8º, III e VI, a necessária participação do Sindicato. Trata-se de princípio e regra constitucionais trabalhistas, e, portanto, critério normativo integrante do Direito do Trabalho (art. 8º, III e VI, CF). Por ser matéria afeta ao direito coletivo trabalhista, a atuação obreira na questão está fundamentalmente restrita às entidades sindicais, que devem representar os trabalhadores, defendendo os seus interesses perante a empresa, de modo que a situação se resolva de maneira menos gravosa para os trabalhadores, que são, claramente, a parte menos privilegiada da relação trabalhista. As dispensas coletivas de trabalhadores, substantiva e proporcionalmente distintas das dispensas individuais, não podem ser exercitadas de modo unilateral e potestativo pelo empregador, sendo matéria de Direito Coletivo do Trabalho, devendo ser submetidas à prévia negociação coletiva trabalhista ou, sendo inviável, ao processo judicial de dissídio coletivo, que irá lhe regular os termos e efeitos pertinentes. É que a negociação coletiva ou a sentença normativa fixarão as condutas para o enfrentamento da crise econômica empresarial, atenuando o impacto da dispensa coletiva, com a adoção de certas medidas ao conjunto dos trabalhadores ou a uma parcela deles, seja pela adoção da suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador (art. 476-a da CLT), seja pela criação de Programas de Demissão Voluntária (PDVs), seja pela observação de outras fórmulas atenuantes instituídas pelas partes coletivas negociadas. Além disso, para os casos em que a dispensa seja inevitável, critérios de preferência



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

social devem ser eleitos pela negociação coletiva, tais como a despedida dos mais jovens em benefício dos mais velhos, dos que não tenham encargos familiares em benefício dos que tenham, e assim sucessivamente. Evidentemente que os trabalhadores protegidos por garantias de emprego, tais como licença previdenciária, ou com debilidades físicas reconhecidas, portadores de necessidades especiais, gestantes, dirigentes sindicais e diretores eleitos de CIPAs, além de outros casos, se houver, deverão ser excluídos do rol dos passíveis de desligamento. Inclusive esta Seção de Dissídios Coletivos, no julgamento do recurso ordinário interposto no dissídio coletivo ajuizado pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros em face da Empresa Brasileira de Aeronáutica - EMBRAER S/A e outra (processo n. TST-RODC-30900-12.2009.5.15.0000), em que também se discutiu os efeitos jurídicos da dispensa coletiva, fixou a premissa, para casos futuros de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores . No caso concreto - em que a empresa comunicou aos trabalhadores que promoveria a dispensa de 200 empregados, equivalente a 20% da mão de obra contratada -, a atuação do Sindicato foi decisiva para que fosse minimizado o impacto da dispensa coletiva. A interferência da entidade sindical propiciou aos desligados um implemento das condições normais da dispensa, com o estabelecimento de diversos direitos de inquestionável efeito atenuante ao abalo provocado pela perda do emprego, entre eles, a instituição de um PDV . Nesse contexto, a greve foi realizada pelos empregados dentro dos limites da lei, inexistindo razão para que a classe trabalhadora seja prejudicada em razão do exercício de uma prerrogativa constitucional. Reafirme-se: o direito constitucional de greve foi exercido para tentar regulamentar a dispensa massiva, fato coletivo que exige a participação do Sindicato. Destaque-se a circunstância de que,



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

conforme foi esclarecido na decisão dos embargos de declaração, a Suscitante já iniciara o processo de despedida de alguns empregados, prática cuja continuidade foi obstada pela pronta intervenção do Sindicato. Considera-se, por isso, que a situação especial que ensejou a greve autoriza o enquadramento da paralisação laboral como mera interrupção do contrato de trabalho, sendo devido o pagamento dos dias não laborados, nos termos da decisão regional. Recurso ordinário desprovido" (RO-173-02.2011.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 31/08/2012).

Na mesma linha, julgados corroborando a tese de aplicabilidade da decisão proferida pelo STF, no RE 999.435/SP, com repercussão geral (Tema 638), aos fatos jurídicos ocorridos após a vigência da Lei nº 13.467/2017:

RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DAS LEIS 13.015/2014 E 13.467/2017. DISPENSA COLETIVA. FATO/ATO DE CARÁTER COLETIVO, MASSIVO, COM REPERCUSSÕES EM SIGNIFICATIVA COMUNIDADE DE TRABALHADORES. NECESSIDADE DA INTERVENÇÃO SINDICAL PRÉVIA. DECISÃO DO STF NO RE 999435/SP, COM REPERCUSSÃO GERAL (TEMA 638), CONFIRMANDO, AINDA QUE EM PARTE, JURISPRUDÊNCIA ANTERIOR DA SDC/TST. DESCUMPRIMENTO PELA EMPRESA: EFEITOS JURÍDICOS COMPENSATÓRIOS. FATO/ATO OCORRIDO EM 2018, APÓS A LEI DA REFORMA TRABALHISTA E SEU ART. 477-A DA CLT. 1. A Lei 13.467/2017 trouxe, no regramento contido no art. 477-A da CLT, alterações impactantes na efetivação da despedida em massa de trabalhadores. Nos termos do novo texto legal, *as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se, para todos os fins, não havendo*



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para a sua efetivação. 2. Diante da equiparação imprópria das despedidas individuais, plúrimas e coletivas procedida pela Lei da Reforma Trabalhista - notadamente em vista das diferenças existentes entre as referidas tipologias no âmbito de suas estruturas, dimensões, profundidades, efeitos, impactos e repercussões -, assim como da ausência de quaisquer parâmetros legais que possibilite a definição e classificação da dispensa coletiva, revela-se necessária a interpretação e aplicação do novo art. 477-A da CLT, atentando para a distinção das modalidades de despedidas em comento, com especial análise da despedida coletiva sob a perspectiva da ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, considerada a Constituição de 1988 e diversos diplomas internacionais ratificados pelo Brasil. 3. A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 98, 135, 141 e 154, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). As citadas convenções da OIT, ratificadas pelo Brasil, contêm garantias democráticas à atuação sindical, que ressaltam a importância do ser coletivo obreiro no âmbito internacional, nacional e local, e devem ser observadas na aplicação do Direito do Trabalho, enquanto instrumento de elevação das condições de pactuação da força do trabalho no universo social, suplementando a ordem jurídica interna juslaboral. 4. Apesar das diretrizes constitucionais e internacionais, a dispensa coletiva, até 2017, não contava com dispositivos legais regulamentadores. Em razão dessa omissão



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

legislativa, a jurisprudência, duas décadas após a Constituição de 1988, começou a inferir do Texto Magno diferenciação de tratamento jurídico entre as dispensas individuais e as dispensas coletivas. Em julgamento de dissídio coletivo tratando de despedida maciça de empregados por grande empresa, em face de grave retração na atividade econômica (*lay off* de mais de 4 mil trabalhadores), ocorrido em agosto de 2009, fixou a Seção de Dissídios Coletivos do TST, por maioria de votos, a premissa de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. Embora a premissa tenha sido fixada apenas para situações fático-jurídicas futuras à data do julgamento – 10.08.2009 (não tendo sido acompanhada, conforme a decisão da maioria da SDC-TST, de outros consectários reflexos, como, ilustrativamente, ordem de reintegração, arbitramento de indenização compensatória, prorrogação temporal de prazos contratuais ou outras repercussões assemelhadas), teve o importante condão de fixar diferenciação jurídica efetiva entre dispensas meramente individuais e dispensas coletivas. Nesse quadro, enfatizou o contingenciamento constitucional dirigido às dispensas massivas, as quais deveriam se submeter à negociação coletiva trabalhista, apta a lhes atenuar os drásticos efeitos sociais e econômicos. No período seguinte ao julgamento de 18.8.2009, a jurisprudência da SDC do TST, ao enfrentar novos casos de dispensas coletivas, confirmou a importância do precedente judicial inferido, enfatizando ser a negociação coletiva sindical procedimento prévio imprescindível para os casos de dispensas massivas de trabalhadores. Esclareça-se, a esse respeito, que o Tribunal Pleno do TST, em julgamento ocorrido em 18.12.2017 (RO-10782-38.2015.5.03.000-Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi), decidiu, por maioria, que a ação de dissídio coletivo de natureza jurídica não é adequada, por razões processuais, para brandir pleitos relacionados à dispensa em massa de



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

trabalhadores. Tal decisão do TST Pleno, porém, ostenta efeitos e objetivos estritamente processuais, não entrando no mérito da jurisprudência firmada, em 2008, da SDC da Corte Superior Trabalhista. Contudo, do ponto de vista processual, fica claro que somente por intermédio de outras ações judiciais – tal como ação civil pública e/ou a ação civil coletiva –, é que se mostra adequado tratar, na Justiça do Trabalho, desse complexo e importante assunto, que envolve aspectos processuais e, principalmente, diversificados aspectos materiais (por exemplo, pedidos de invalidação da dispensa, de reintegração, de indenização, etc.). 5. Em 2017, a Lei da Reforma Trabalhista (vigente desde 11.11.2017) inseriu preceito na Consolidação das Leis do Trabalho sobre o assunto em exame, mas o fez com o intuito de desregular, ao máximo, as dispensas coletivas. 6. Entretanto, distintos aspectos colocam em questão a compatibilidade de uma simples aplicação literal da nova regra legal com a Constituição da República, entre eles: (i) a circunstância de reger, por intermédio de simples lei ordinária, tema sobre o qual o art. 7º, I, da Constituição exige, expressamente, *lei complementar*. Se não bastasse, essa lei complementar – segundo o texto explícito do art. 7º, I, da CF – deve prever, "dentre outros direitos", uma "indenização compensatória"; (ii) equiparar as dispensas coletivas às dispensas meramente individuais, desrespeitar diversos princípios constitucionais do trabalho, tais como, o da justiça social, o da subordinação da propriedade à sua função social, o da segurança (em seu sentido social, ao invés do simples sentido tradicional desse princípio), o da valorização do trabalho e emprego, o da centralidade da pessoa humana na ordem jurídica e na vida socioeconômica e, por fim, o princípio da dignidade da pessoa humana; (iii) desrespeitar, de maneira aberta, o princípio constitucional da proporcionalidade, ao conferir tratamento idêntico, e bastante lesivo, às dispensas massivas de



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

trabalhadores pelo empregador, estendendo-lhes, em todos os aspectos, exatamente o mesmo tratamento jurídico conferido às dispensas estritamente individuais; (iv) desprezar as normas da Constituição que tratam do Direito Coletivo do Trabalho, em especial o art. 8º, III, IV; (v) afrontar o conceito constitucional de Estado Democrático de Direito. É que esse paradigma do constitucionalismo humanístico e social supõe a presença de uma sociedade civil – e, inclusive, o âmbito das empresas e instituições, com as suas relações trabalhistas – com caráter democrático e inclusivo, ao invés do contrário (Preâmbulo da Constituição da República; art. 1º, *caput* e incisos II, III e IV; art. 3º, *caput* e incisos I, II III e IV; art. 5º, *caput* e inciso III; art. 6; art. 7º, *caput* e inciso I, art. 170, *caput* e incisos III, VII, e VIII; art. 193, todos da CF/88). 7. Assim, conforme dito alhures, a aplicação do art. 477-A da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017, a partir do mero exame literal do texto normativo e das palavras que o compõem, conduziria ao reconhecimento de sua incompatibilidade com a Constituição de 1988, bem como com as normas internacionais (tratados e convenções ratificados pelo Brasil), em flagrante violação ao princípio da proibição de retrocesso social. Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a submissão da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça a distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. A vedação a qualquer medida de retrocesso social é diretriz decisiva para que os Direitos Humanos preponderem seu *caráter progressivo permanente*, na perspectiva do denominado princípio da progressividade social.



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

8. No Brasil, os princípios da progressividade dos direitos humanos e da vedação ao retrocesso social estão incorporados na norma constante no § 2º do art. 5º da Constituição da República. 9. Seguindo no âmbito do controle de convencionalidade, destaca-se a decisão proferida pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, situada na Costa Rica, no Caso Lagos del Campo vs Peru, que, em interpretação harmônica e sistemática da Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), da qual o Brasil é signatário (Decreto n. 678, de 1992), reafirmou os princípios da progressividade, da vedação ao retrocesso social e da proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária. Avançando o exame da temática em questão no plano do direito comparado, (art. 8º, *caput*, da CLT), verifica-se em diversos ordenamentos jurídicos, a conceituação e regulamentação da dispensa coletiva (ilustrativamente, a União Europeia; Itália; França; Espanha; Portugal; Dinamarca; Finlândia; Inglaterra; Estados Unidos; Japão; República de Angola; Argentina; Colômbia; Paraguai; Peru e México). Nesse cenário, em conformidade com as normas constitucionais e internacionais, impõe-se a conclusão de que uma análise literal e isolada do art. 477-A da CLT (introduzido pela Lei 13.467/2017) - no sentido de ser desnecessária a prévia negociação coletiva para eficácia e validade da dispensa maciça -, conduz à inconstitucionalidade da regra nele disposta. 10. Destarte, a par de tudo até aqui exposto, a não prevalecer o entendimento de absoluta incompatibilidade do preceito legal em comento com a Constituição Federal de 1988 -, é inevitável concluir que a única interpretação do art. 477-A da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017, compatível com os pilares normativos estruturantes de natureza democrática e inclusiva do Estado Democrático de Direito constituído no País pela Constituição de 1988, bem como com as diretrizes e normas internacionais, continua convergindo para a tese jurídica



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

interpretativa firmada na SDC, desde 2008 (não examinada na decisão do TST Pleno, no julgamento do RO-10782-38.2015.5.03.000-Rel. Min. Maria Cristina I. Peduzzi), de que "*a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores*". 11. Assente-se, outrossim, que a imprescindibilidade da negociação coletiva prévia para a dispensa em massa de trabalhadores não constitui medida de intervenção na livre iniciativa, em prejuízo da gestão empresarial eficiente, mas sim, um meio de atenuar socialmente os fortes impactos da dispensa coletiva, com a adoção de medidas protetivas ao conjunto dos trabalhadores ou a uma parcela deles, viabilizando, assim, o atendimento das empresas à função social de que são detentoras, com a devida compatibilização prática dos referidos princípios constitucionais (arts. 1º, IV, 170, *caput* e incisos III, IV, VII e VIII, 193, *caput*, da CF/1988). Aliás, na concorrência entre os princípios constitucionais da livre iniciativa e a função social da propriedade, detentores de mesma estatura normativa, deve-se aplicar o método da ponderação, considerando as circunstâncias concretas de cada caso. 12. Acrescente-se que a negociação prévia à dispensa coletiva entre o empregador e as entidades sindicais deve observar o princípio da boa-fé objetiva, de forma a propiciar uma real influência das entidades sindicais na decisão empresarial, com fim de possibilitar, pelo diálogo entre as partes, a diminuição dos impactos sociais da dispensa massiva. Enfatize-se que, embora o dever de negociação prévia entre o empregador e a entidade sindical não signifique ser necessária uma decisão conjunta dos interlocutores quanto ao ato de dispensa, certo é que não se pode admitir a mera comunicação do procedimento de rescisão coletiva pelo empregador ao referido ente profissional. 13. Estabelecida compreensão deste Ministro quanto à incompatibilidade de aplicação literal do art. 477-A da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017, com a Constituição da



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

República (arts. 1º, III, IV, 7º, *caput*, I, 8º, III, VI, 170, *caput*, III, VII e VIII, 193), impõe-se destacar que o Tribunal Pleno do Supremo Tribunal Federal, no recente julgamento do RE 999435/SP (DJe 15/09/2022), em sistema de Repercussão Geral (Tema 638) conferiu interpretação conforme ao art. 477-A da CLT, ao fixar, por maioria, a seguinte tese acerca da dispensa em massa de trabalhadores: A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical, ou celebração de convenção ou acordo coletivo. 14. Da leitura do referido acórdão, o Pleno do STF deixou explícita a necessidade da participação prévia do sindicato, como requisito de validade das dispensas coletivas, devendo o diálogo entre os empregadores e os empregados representados pelo ente sindical observar imperiosamente o princípio da boa-fé objetiva. 15. Conclui-se, portanto, da tese fixada pela Suprema Corte, na sistemática de repercussão geral, que, embora a dispensa coletiva não se submeta à autorização prévia da entidade sindical obreira, nem tenha de passar por obrigatória celebração de CCT ou ACT, torna-se imprescindível a existência de um diálogo coletivo prévio, leal e efetivo entre o empregador e a entidade sindical, como requisito imperativo para a validade da dispensa em massa de trabalhadores. 16. Assim, trazida a demanda à apreciação do Poder Judiciário, cabe-lhe examiná-la unicamente sob o prisma da validade do ato, ou seja, se a dispensa em massa foi precedida de intervenção sindical, mediante a existência de efetiva negociação entre os referidos atores sociais, observados os princípios da boa-fé objetiva, da lealdade e da confiança. Nesse caso, demonstrada em Juízo a ausência do requisito de validade da dispensa coletiva fixado pelo STF no Tema 638 da Tabela de Repercussão Geral, seja pela falta de intervenção sindical, seja pelo comportamento do empregador em desconformidade com o princípio da boa-fé



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

objetiva, cabe ao Estado, no exercício de sua função jurisdicional, impor as medidas necessárias à reparação do direito violado, que garantam aos empregados dispensados um resultado equivalente, ainda que não coincidente, àquele que obteriam como consequência da realização prévia pelo empregador de um diálogo leal, probo e efetivo com o sindicato dos trabalhadores, sob pena de tornar estéril a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal. 17. Portanto, verificando-se, no caso concreto, que a empresa empregadora, ao efetivar a dispensa massiva, não adotou o procedimento prévio obrigatório de dialogar em boa-fé objetiva com o sindicato dos trabalhadores, conforme o entendimento do Pleno do STF fixado na tese do Tema 638 da tabela de Repercussão Geral, reputa-se irregular a atuação empresarial. Fixadas tais premissas, resta definir a consequência da conduta irregular do empregador. Certo que, diante da ausência de norma jurídica, regulamento empresarial ou instrumento normativo que garanta para os trabalhadores envolvidos em dispensa coletiva algum tipo de estabilidade que autorize a reintegração no emprego ou sanção compensatória específica para reparação do direito violado, tem-se que o reconhecimento judicial da nulidade da dispensa coletiva por inexistência de intervenção sindical efetiva, com a consequente reintegração dos empregados dispensados, importaria em incabível transferência diretiva e intervenção estatal na gestão empresarial – repercussão não acolhida pelo STF na tese do Tema 638 da Repercussão Geral. 18. Logo, diante do descumprimento pelo empregador de requisito de validade da dispensa coletiva perpetrada e da impossibilidade de se declarar a nulidade da dispensa e a reintegração dos empregados dispensados ou condenar o empregador ao pagamento de indenização específica por ausência de previsão em diploma normativo, cabe ao Juiz, valendo-se dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, fixar uma reparação



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

compensatória que, diante das peculiaridades do caso concreto, atenda aos interesses das partes, de modo a minimizar os impactos da dispensa massiva no âmbito social, econômico, familiar e comunitário, sem, todavia, gerar onerosidade excessiva ao empregador. A propósito, o Direito Processual Civil, ao regulamentar as ações que tenham por objeto obrigações de fazer, autoriza ao Julgador, observadas as particularidades do caso concreto, que: (i) na hipótese de impossibilidade de se alcançar a tutela específica pretendida, imponha ao Réu outras medidas que garantam ao Autor um resultado prático equivalente ao bem pretendido, embora a ele não coincidente; (ii) no caso de inviabilidade de adimplemento da prestação na forma específica, determine ao Réu a sua conversão em pecúnia (arts. 497 e 536 do CPC). Pontue-se, outrossim, que referidas providências não importam em afronta aos arts. 141 e 492, *caput*, do CPC. 19. Na hipótese dos autos, observa-se, das premissas fáticas consignadas pelo TRT (incontroversas à luz da Súmula 126/TST), que as dispensas dos 45 trabalhadores da Requerida foram efetivadas sem a existência de diálogo prévio com o sindicato obreiro, em observância aos princípios da boa-fé objetiva, da lealdade e da confiança, nos termos definidos pelo STF no julgamento do RE 999435/SP, em sistema de Repercussão Geral (Tema 638). Conclui-se, portanto, dos fundamentos erigidos pelo TRT, considerando o entendimento firmado pelo STF no julgamento do RE 999435/SP, ser inválida a dispensa coletiva efetivada pela Requerida, em razão da ausência de intervenção sindical prévia, em desrespeito ao princípio da boa-fé objetiva. Todavia, conforme anteriormente fundamentado, é incabível, na hipótese, a declaração de nulidade da dispensa coletiva, com a consequente reintegração no emprego dos 45 empregados dispensados, conforme determinado pelo TRT, ante a ausência de diploma normativo dispondo sobre critérios objetivos de ressarcimento a serem



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

adotados na hipótese de redução de postos de trabalho na empresa que implique a ruptura contratual de um grupo de trabalhadores. No entanto, ainda que sendo impossível a obtenção da tutela específica – nulidade da dispensa e reintegração dos trabalhadores ao emprego –, o direito violado não pode deixar de ser reparado, sob pena de tornar a decisão proferida pelo STF ineficaz no campo prático – *vitórias de Pirro*. Assim, em se tratando de recurso em ação em que se busca a satisfação de obrigação de fazer, os arts. 497 e 536 do CPC, aplicáveis subsidiariamente ao Processo do Trabalho (arts. 769 da CLT e 3º, XI e XII, da IN 39/2016 do TST), asseguram a obtenção da tutela pela concessão do resultado prático equivalente, ainda, que não coincidente, viabilizando a efetivação da tutela jurisdicional prestada. Acentue-se, por cautela, que inobstante conste, no acórdão regional, a apresentação pela Requerida de uma proposta compensatória para a dispensa coletiva, não há registro, na decisão principal e naquela proferida em sede de embargos de declaração pelo TRT, de terem sido adotadas quaisquer das medidas paliativas cogitadas ou apresentadas pela Requerida. Dessa forma, no caso concreto, com amparo nos arts. 497 e 536 do CPC, bem como nos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, sem prejuízo das verbas rescisórias clássicas da dispensa injusta, impõe-se a condenação da Requerida ao pagamento de indenização aos 45 (quarenta e cinco) empregados dispensados, nos seguintes termos, observado o tempo de serviço para a Requerida no momento da dispensa: (i) 01 (um) salário básico para os empregados com até 03 (três) anos completos de contrato; (ii) 02 (dois) salários básicos para os empregados que possuam até 06 (seis) anos completos de contrato; e (iii) 03 (três) salários básicos para os empregados com tempo de serviço superior a 09 (nove) anos completos, valores com caráter indenizatório. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido.



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

(RR-10342-90.2018.5.03.0144, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 18.11.2022);

"AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. PREJUDICADO O EXAME DOS CRITÉRIOS DE TRANSCENDÊNCIA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. DISPENSA COLETIVA. AUSÊNCIA DE PRÉVIA INTERVENÇÃO SINDICAL. DANOS MORAIS COLETIVOS. CONFIGURAÇÃO. A decisão regional está em plena sintonia com o entendimento consolidado dessa Corte Superior no sentido de que a prévia negociação coletiva é imprescindível para a legalidade da dispensa em massa de trabalhadores e, ausente tal procedimento, é devida a indenização compensatória, pelo caráter coletivo da lesão. Precedentes. Vale ressaltar, ainda, que o Supremo Tribunal Federal, ao julgar, em 8/6/2022, o Tema 638 da Tabela de Repercussão Geral fixou a seguinte tese jurídica: "A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo." Tal entendimento não significa, porém, que as dispensas coletivas devam passar por autorização prévia dos sindicatos ou pela celebração de um acordo, bastando apenas a abertura do diálogo com as categorias afetadas, o que sequer ocorreu no caso concreto, na esteira do quadro fático traçado pelo Regional. Não ficou demonstrado o desacerto da decisão monocrática que negou provimento ao agravo de instrumento. Agravo não provido, sem incidência de multa, ante os esclarecimentos prestados. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. VALOR ARBITRADO. ÓBICE DA SÚMULA 126 DO TST . O valor arbitrado a título de reparação por dano moral coletivo somente pode ser revisado na instância extraordinária nos casos em que vulnera os preceitos de lei ou Constituição que emprestam caráter



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

normativo ao princípio da proporcionalidade. No caso concreto, considerando a moldura factual definida pelo Regional (dispensa coletiva de 44 trabalhadores que resultou na extinção do setor de carregamento e descarregamento de bagagem e carga da base da reclamada no Aeroporto Internacional de Viracopos sem prévia intervenção sindical), insusceptível de revisão (Súmula 126 do TST), o valor atribuído (R\$ 500.000,00) não se excessivamente elevado a ponto de se o conceber desproporcional. Ademais, o TRT consignou que o arbitramento da indenização levou em consideração "a capacidade econômica da empresa ofensora, sua situação econômico-financeira e as lesões perpetradas, de modo a estabelecer valor capaz de sensibilizar a empresa com relação à necessidade de observar as determinações legais, sem comprometer a continuidade do negócio." Ilesos, portanto, os artigos 5º, V, X, da CF e 944 do CC. Não ficou demonstrado o desacerto da decisão monocrática que negou provimento ao agravo de instrumento. Agravo não provido, sem incidência de multa, ante os esclarecimentos prestados" (Ag-AIRR-10684-16.2018.5.15.0032, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 21/10/2022).

Ademais, quanto ao argumento no sentido de que a Convenção nº 158 da OIT foi denunciada pelo Decreto nº 2.100/1996, pertinente transcrever trecho dos fundamentos da Exma. Ministra Rosa Weber, proferido no julgamento do RE 999.435/SP, *in verbis*:

Embora reconheça a nulidade formal do ato veiculador da denúncia formulada pelo Brasil (Decreto nº 2.100/1996) – efetivada sem prévia aprovação do Congresso Nacional (CF, arts. 49, I, e 84, VIII) –, certo é que, nos termos em que celebrada, a Convenção nº 158 da OIT não traduziu imediata alteração material da disciplina normativa da extinção da relação de



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

emprego por iniciativa do empregador. Na realidade, **a própria Convenção estabelece a subordinação de sua eficácia à adoção de medidas legislativas adicionais pelos Estados-membros.** (Grifos acrescentados)

Noutro giro, o recurso de revista vem pautado na violação dos arts. 1º e 170, da Constituição Federal, sem, todavia, a indicação do respectivo inciso, o que desatende a diretriz contida na Súmula nº 221 do TST.

Na mesma esteira, não há como reputar violado o art. 5º, LV, da CF, pois foi franqueado o acesso ao Judiciário e também assegurado o direito ao devido processo legal, sendo-lhe garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa, até mesmo no que concerne ao duplo grau de jurisdição.

Também não há como reputar violado o art. 17 da LINDB, pois em que pese a Convenção nº 158 da OIT ter sido denunciada, a decisão recorrida manteve apenas a aplicação dos princípios e direitos fundamentais da OIT, contida em tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário.

Da mesma forma, não há violação direta ao art. 7º, I, da CF, mas ao revés, decisão em consonância com a diretriz traçada no referido dispositivo constitucional.

Por sua vez, a violação ao art. 5º, II, da CF, que trata do princípio da reserva legal, não impulsiona, *in casu*, o recurso de revista.

Quanto à divergência jurisprudencial, os arestos trazidos ao cotejo de teses são inespecíficos, a teor da Súmula nº 296, I, do TST.

O julgado proveniente do TRT da 3ª Região é inespecífico, pois se reporta à tese genérica de direito potestativo do empregador quanto à dispensa em massa, exceto aos empregados detentores de garantia, sem enfrentar as particularidades trazidas pelo caso em concreto, sobretudo em relação ao encerramento das atividades da empresa, com sua incorporação por outra. Ademais, por oportuno, imperioso ressaltar que a Seção de Dissídios Coletivos do TST firmou entendimento no sentido de que a dispensa coletiva não constitui mero direito potestativo do empregador.

Na mesma senda, o aresto oriundo do TRT da 10ª Região não atende aos comandos da Súmula nº 296, I, desta Corte, pois, embora presente a tese



PROCESSO Nº TST-RR-21529-26.2016.5.04.0019

de que não há prova de que a demissão de poucos empregados (15 – quinze) trouxe prejuízo à comunidade em que se situa a reclamada, a hipótese em análise traz particularidade distinta, qual seja, a de que a reclamada encerrou suas atividades na cidade de Porto Alegre, com a dispensa de todas as trabalhadoras, que prestavam serviços no local, com a incorporação de suas atividades por outra empresa.

Já o paradigma proveniente do TRT da 1ª Região é inespecífico porque, embora traga a tese de que a dispensa de 34 trabalhadores em um mês, numa empresa que detinha mais de 400 postos de trabalho, não seria demissão em massa, corrobora a situação de calamidade pública (Maio/2020) – auge da pandemia do Coronavírus.

Por oportuno, reitere-se, nos termos da Súmula nº 296, I, desta Corte, que a divergência jurisprudencial ensejadora da admissibilidade, do prosseguimento e do conhecimento do recurso há de ser específica, revelando a existência de teses diversas na interpretação de um mesmo dispositivo legal, embora idênticos os fatos que as ensejaram.

Portanto, **reconheço a transcendência jurídica e não conheço** do recurso de revista.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I) **determinar a juntada** da Petição nº 682284/2022, que se reporta ao mérito do próprio recurso de revista; II) reconhecer a **transcendência jurídica e não conhecer** do recurso de revista.

Brasília, 17 de maio de 2023.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

JOSÉ PEDRO DE CAMARGO RODRIGUES DE SOUZA
Desembargador Convocado Relator