

**A C Ó R D ã O**

(SDC)

**GMMAC/r3/cfa/g/rh**

**RECURSO ORDINÁRIO. DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA. DEMISSÃO COLETIVA. CONFIGURAÇÃO.** 1. A questão objeto do presente Recurso situa-se apenas em definir se o caso concreto amolda-se ao conceito de demissão em massa, premissa afastada pelo Órgão de origem e que resultou no indeferimento do pedido. Não se trata, portanto, de verificar os efeitos jurídicos de uma dispensa coletiva, mas se, sob o aspecto jurídico, tem ela essa conformação. 2. Versa o caso sobre a dispensa de 180 empregados num interregno de 4 meses, período esse de incremento de produção e recuperação de postos de trabalho. 3. A descaracterização da hipótese de demissão coletiva, no caso vertente, emerge já do seu aspecto causal, que constitui o núcleo do conceito, por se tratar de premissa básica e constante na sua formulação, segundo as normas de direito internacional e direito comparado. Não se verifica aqui a existência de fato único, seja ele de ordem econômica, tecnológica ou estrutural, alheio à pessoa do empregado, que possa moldar o caso à hipótese de demissão coletiva. Trata-se, na espécie, de dispensa plúrima. **Recurso Ordinário a que se nega provimento.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso Ordinário n.º **TST-RO-147-67.2012.5.15.0000**, em que é Recorrente **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO, ELETRÔNICO E FIBRA ÓPTICA DE CAMPINAS E REGIÃO** e Recorrida **EATON LTDA.**

**R E L A T Ó R I O**

O Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico, Eletrônico e Fibra Óptica de Campinas e Região ajuizou Dissídio Coletivo de Natureza Jurídica em desfavor da empresa Eaton LTDA., com pedido de tutela antecipada, com o escopo de que seja declarada a necessidade de prévia negociação coletiva como pressuposto de validade da dispensa em massa e, por consectário, a declaração da nulidade das demissões levadas a efeito a partir de novembro de 2011, com as respectivas reintegrações e os demais efeitos daí decorrentes.

Indeferimento do pedido de tutela antecipada a fls. 404/405 (numeração eletrônica).

O Tribunal Regional do Trabalho da 15.ª Região, mediante acórdão a fls. 1.654/1.674, rejeitou as preliminares suscitadas e, no mérito, julgou improcedentes os pedidos.

O Suscitante interpõe Recurso Ordinário a fls.

1.678/1.695, o qual foi recebido a fls. 1.700.

Contrarrrazões apresentadas a fls. 1.707/1.719.

Os autos não foram remetidos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 83 do RITST.

É o relatório.

V O T O

#### CONHECIMENTO DO RECURSO ORDINÁRIO

O Recurso Ordinário é tempestivo (acórdão publicado em 29/6/2012, sexta-feira, conforme certidão lavrada a fls. 1.676, e Apelo interposto em 10/7/2012, um dia após o feriado no Estado de São - doc. a fls. 1.696) e regular a representação (a fls. 58). Custas recolhidas a fls. 1.704.

Conheço do Apelo.

#### MÉRITO DO RECURSO ORDINÁRIO

O Tribunal Regional do Trabalho da 15.<sup>a</sup> Região, após rejeitar as preliminares de "Carência da Ação - Falta de Interesse Processual", "Ausência de Comum Acordo", "Ausência de Convocação e Autorização da Assembleia para a Instauração da Instância", "Ausência das Bases da Conciliação" e "Adequação Formal do Dissídio Coletivo", julgou improcedentes os pedidos. Valeu-se, para tanto, dos seguintes fundamentos acerca da matéria de fundo, com destaque do original:

#### **"3.1. DESPEDIDA EM MASSA OU COLETIVA - CARACTERIZAÇÃO**

Na hipótese presente, o sindicato suscitante alega, em síntese, que a empresa suscitada, a despeito dos bons resultados financeiros obtidos em 2011, vem promovendo de forma dissimulada a demissão em massa dos trabalhadores. Afirma que de novembro de 2011 a janeiro de 2012 a empresa dispensou cerca de 180 empregados, sendo 80 trabalhadores apenas no dia 19 de janeiro de 2012. Sustenta haver 'boatos' de que as demissões continuarão a ser praticadas nos mesmos moldes. Argumenta que as demissões vêm ocorrendo sem qualquer negociação prévia com a entidade sindical. Aponta como violados o artigo 5.<sup>o</sup>, inciso XIV e 7.<sup>o</sup>, incisos I e XXVI, da Constituição Federal, bem como o artigo 442 do Código Civil. Invoca o entendimento manifestado pelo C. TST nos autos do Processo TST-RODC-309/2009-000-15-00-4, no sentido de que 'a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores'. Postula seja declarado que 'a negociação coletiva referida na premissa - a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores -, que foi fixada pelos Ministros do TST nos autos do Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo TST-RODC-309/2009-000-15-00-4, deve ser prévia, diretamente com a entidade sindical, e que deverá ser ampla, transparente, democrática, cooperativa e assentada na boa-fé'. Postula, ainda, a declaração de nulidade das dispensas com a condenação da suscitada a reintegrar os trabalhadores e pagar-lhes os salários do período de afastamento,

restabelecendo todos os benefícios e direitos, sob pena de aplicação de multa pecuniária, bem como a proibição de a suscitada promover novas demissões em massa sem a prévia negociação com o sindicato da categoria profissional.

Em defesa, a empresa suscitada nega a prática da demissão em massa, bem como qualquer similitude com o denominado 'Caso Embraer', objeto de julgamento por esta Seção de Dissídios Coletivos nos autos do Processo n.º 0030900-12.2009.5.15.0000-DC. Alega que a demissão dos 180 trabalhadores mencionados pelo suscitante ocorreu em um período de quatro meses e equivale a cerca de 2% de seu quadro de empregados. Comparativamente, argumenta que no 'Caso Embraer' houve a dispensa de 4.100 trabalhadores de uma só vez, representando cerca de 20% do quadro de empregados daquela empresa. Sustenta que as 180 demissões 'estão dentro dos parâmetros da mais absoluta normalidade de fluxo de mão de obra da empresa' (fl. 221). Pondera ter promovido a dispensa de 390 trabalhadores em 2008, 476 trabalhadores em 2009, 272 trabalhadores em 2010 e 282 trabalhadores em 2011 (fl. 222).

Vejamos.

De início, este Relator entende que, independentemente de tratar-se ou não de demissão em massa, a prévia negociação entre empresa e sindicato dos trabalhadores constitui medida salutar. Todavia, essa prévia negociação somente pode ser exigida na hipótese de efetivamente estar configurada uma demissão em massa de trabalhadores que, a priori, pode ser verificada quando o número de empregados despedidos de uma só vez extrapola aquilo que pode ser considerado como uma rotatividade normal de mão de obra dentro de uma empresa que se encontra inserida na realidade de economia de mercado.

De fato, a Constituição Federal estabelece em seu artigo 170 que a ordem econômica deve estar fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tendo por finalidade assegurar a todos uma existência digna, conforme os ditames da justiça social e observados, dentre outros, os princípios da função social da propriedade e da busca do pleno emprego. Todavia, lamentavelmente, e a despeito disso, após cerca de 23 anos da promulgação da Constituição Federal de 1988, ainda não se encontra regulamentado o inciso I de seu artigo 7.º, que prevê a proteção do emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa.

Contudo, ganha importância no contexto mundial a questão da responsabilidade social. Tanto que em 01/11/2010 foi publicada a **Norma Internacional ISO 26000 - Diretrizes sobre Responsabilidade Social** -, cujo lançamento ocorreu em Genebra, Suíça. Trata-se de uma norma de diretrizes, sem o propósito de certificação, aplicável a todos os tipos e portes de organizações (pequenas, médias e grandes) e de todos os setores (governo, ONG's e empresas privadas). No Brasil, foi lançada em 08/12/2010 sua versão em português, a **ABNT NBR ISO 26000**. Consultando o sítio do INMETRO1 na internet, verifica-se que a referida Norma Internacional define como sete (7) os princípios da Responsabilidade Social, a saber:

**'Accountability:** Ato de responsabilizar-se pelas consequências de suas ações e decisões, respondendo pelos seus impactos na sociedade, na economia e no meio ambiente, prestando contas aos órgãos de governança e demais partes interessadas declarando os seus erros e as medidas cabíveis para remediá-los. (Obs.: Optou-se por não traduzir este termo, porém uma aproximação razoável seria responsabilização).

**Transparência:** Fornecer às partes interessadas de forma acessível, clara, compreensível e em prazos adequados todas as informações sobre os fatos que possam afetá-las.

**Comportamento ético:** Agir de modo aceito como correto pela sociedade - com base nos valores da

honestidade, equidade e integridade, perante as pessoas e a natureza - e de forma consistente com as normas internacionais de comportamento.

**Respeito pelos interesses das partes interessadas (Stakeholders):** Ouvir, considerar e responder aos interesses das pessoas ou grupos que tenham interesses nas atividades da organização ou por ela possam ser afetados.

**Respeito pelo Estado de Direito:** O ponto de partida mínimo da responsabilidade social é cumprir integralmente as leis do local onde está operando.

**Respeito pelas Normas Internacionais de Comportamento:** Adotar prescrições de tratados e acordos internacionais favoráveis à responsabilidade social, mesmo que não haja obrigação legal.

**Direito aos humanos:** Reconhecer a importância e a universalidade dos direitos humanos, cuidando para que as atividades da organização não os agridam direta ou indiretamente, zelando pelo ambiente econômico, social e natural que requerem, (in verbis - [http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade\\_social/pontos-iso.asp#definicoes](http://www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/pontos-iso.asp#definicoes)).

Infere-se do que acima foi exposto a necessidade de o empregador balizar seus atos de gestão, dentre os quais se insere a demissão de trabalhadores, dentro dos limites da responsabilidade social, do respeito à dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho humano, da função social da propriedade e da busca do pleno emprego.

Feito o exórdio, cumpre, no caso concreto, aferir se houve por parte da empresa suscitada uma atitude excepcional e abusiva apta a caracterizar a despedida em massa ou coletiva.

Conforme a lição do eminente Ministro **MAURÍCIO GODINHO DELGADO**:

A despedida individual é a que envolve um único trabalhador, ou que, mesmo atingindo diferentes empregados, não configura ato demissional grupal, ou uma prática maciça de rupturas contratuais (o chamado lay-off). A ocorrência de mais de uma dispensa em determinada empresa ou estabelecimento não configura, desse modo, por si somente, despedida coletiva: pode tratar-se de um número disperso de dispensas individuais.

Já a despedida coletiva atinge um grupo significativo de trabalhadores vinculados ao respectivo estabelecimento ou empresa, configurando uma prática maciça de rupturas contratuais (lay-off).

in Curso de Direito do Trabalho - Editora LTr - 1ª edição - 2.<sup>a</sup> tiragem - página 1131- *italico no original*).

O mesmo jurista, todavia, adverte que o instituto da despedida coletiva carece de dispositivos legais regulamentadores em nosso ordenamento jurídico (obra citada - página 1132).

Por outro lado, o tema da dispensa coletiva há muito é objeto de estudo e análise pelo Direito, cabendo observar que, já em 1974, ORLANDO GOMES assim definia o instituto:

**'Dispensa coletiva** é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem **substituição dos empregados dispensados**.

Dois traços caracterizam a dispensa coletiva, permitindo distingui-la da dispensa plúrima. São:

a - a peculiaridade da causa;

b - a redução definitiva do quadro do pessoal.

Na **dispensa coletiva é única e exclusiva** a causa determinante. O empregador, compelido a dispensar certo número de empregados, não se propõe a despedir determinados trabalhadores, senão aqueles que não podem continuar no emprego. Tomando a medida de dispensar uma pluralidade de empregados não visa o empregador a 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.

A finalidade do empregador ao cometer a **dispensa coletiva** não é abrir vagas ou diminuir, por certo tempo, o número de empregados. Seu desígnio é, ao contrário, reduzir **definitivamente** o quadro de pessoal. Os empregados dispensados **não são substituídos**, ou porque se tornaram desnecessários ou porque não tem a empresa condições de conservá-los.

A exigência da reunião desses elementos de caracterização da dispensa coletiva facilita sua distinção da dispensa ou despedida plúrima.' ('Dispensa Coletiva na Reestruturação da Empresa -Aspectos Jurídicos do Desemprego Tecnológico', LTr, ano 38, São Paulo, Julho de 1974).

Pois bem.

A partir das informações contidas na defesa da suscitada (fl. 222) e nas Relações Anuais de Informações Sociais - RAIS encartadas aos autos (a fls. 312/652) pode ser construído o seguinte quadro referente à unidade da empresa situada no Município de Valinhos, objeto da presente controvérsia:

Ano Base	Total de Empregados	Demissões	Percentual de Demitidos
2008	2.421	390	16,1%
2009	2.234	476	21,3%
2010	2.083	272	13,0%
2011	2.199	282	12,8%
Média do Período	2.234,25	355	15,8%

A alegação do suscitante é de que houve a dispensa de 180 trabalhadores entre os meses de novembro de 2011 e janeiro de 2012, o que não foi contrariado na defesa.

Tomando-se por base um quadro de 2.199 empregados para o ano de 2011, as 180 demissões representam uma redução de 8,2% do quadro ao longo de um período de 4 meses. Digno de nota, ainda, é que o quadro de empregados teve uma recuperação de cerca de 5,5% dos postos de trabalho entre os anos de 2010 e 2011.

Por sua vez, analisando as taxas de desocupação (desemprego) divulgadas pelo IBGE por meio de séries históricas ([http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme\\_nova/defaulttab\\_hist.shtm](http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/indicadores/trabalhoerendimento/pme_nova/defaulttab_hist.shtm)), podem ser constados os seguintes índices relativos à atividade industrial na Região Metropolitana de São Paulo:

Mês/Ano	Taxa de Desemprego
Outubro/2011	12,0%
Novembro/2011	12,4%
Dezembro/2011	12,5%
Janeiro/2012	12,1%

Portanto, verifica-se pelo exame dos dados estatísticos acima indicados que o quadro de empregados da suscitada vem sofrendo tanto redução, quanto recuperação, ao longo do período de 2008 a 2011. Referidos números demonstram que essa flutuação entre demissões e admissões nos últimos anos, em percentuais que se situam dentro dos padrões normais, além de não caracterizar uma redução definitiva do quadro de empregados da suscitada, refletem uma variação própria de uma economia regida pelas leis de mercado e da livre concorrência, sem configurar a ocorrência de uma demissão em massa ou coletiva, como argumentou o Sindicato suscitante em sua peça de ingresso.

Nesse contexto, não há como acolher a pretensão deduzida na exordial."

Busca demonstrar o Suscitante que o caso concreto não se define pela rotatividade de mão de obra como fenômeno comum a toda empresa. Trata-se, segundo alega, de fato atípico, anormal, que se amolda efetivamente na definição de demissão em massa. Alega que o quantitativo de demissões no curto espaço de tempo (ao todo 180), relativo ao período de 2011 até janeiro de 2012, ocorrida inicialmente de forma pulverizada e concentrada no mês de janeiro - com 138 dispensas -, aponta para essa realidade, circunscrita, portanto, ao âmbito coletivo e não mais individual. Sustenta a ausência de evento anormal ocorrido no segmento industrial em que está inserida a Recorrida que justificasse o forte aumento no número de demissões. Nessa perspectiva, ressalta, ao revés, que as informações trazidas aos autos e os próprios números trazidos na defesa demonstram que houve crescimento na produção. Ratifica, de outro lado, a argumentação de que a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores.

À análise.

A SDC já firmou o entendimento segundo o qual o Dissídio Coletivo de Natureza Jurídica é adequado à controvérsia que envolve demissões em massa, a despeito de entendimento contrário já ressaltado por esta Relatora. Consagrou, igualmente, a posição salutar de que é necessária a negociação coletiva prévia para que ela legitimamente se efetive.

A decisão proferida pelo Tribunal Regional da 15.<sup>a</sup> Região harmoniza-se com o pensamento desta Seção. A questão objeto do presente Recurso situa-se apenas em definir se o caso concreto amolda-se ao conceito de demissão em massa, premissa afastada pelo Órgão de origem e que resultou no indeferimento do pleito. Não se trata, portanto, de verificar os efeitos jurídicos de uma dispensa coletiva, mas se, sob o aspecto jurídico, tem ela essa conformação.

Situada a questão, o primeiro aspecto que desponta é a efetiva falta de regulamentação da matéria no âmbito da legislação brasileira. Não há norma, portanto, 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.

É nesse norte que se vislumbra razão ao Tribunal de origem, no que afastou a subsunção do caso concreto ao conceito de demissão em massa, e que se faz presente a percepção quanto à impossibilidade de remediar lamentável evento social à margem de tal definição, como o caso examinado.

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".

É evidente que os elementos caracterizadores de uma demissão em massa não se esgotam em seu núcleo. A regulação desse fato social no âmbito dos países citados leva em conta ainda aspectos relativos ao quantitativo das demissões, ao interregno em que elas se sucedem e às normas procedimentais, para fins de definir e levar a efeito essa medida extrema. Tudo em ordem a prevenir ou evitar as dispensas coletivas, ou, quando inevitáveis, para que sejam limitadas, ou que os efeitos de sua adoção sejam diminutos. É esse, ao menos, o escopo que envolve o direcionamento da matéria, no âmbito da OIT e da UE, segundo destacado por Eduardo Soto Pires, em sua obra já citada (a fls. 46/47).

Tais elementos, conquanto relevantes para a formação de um juízo de ponderação e adequação à realidade pátria, não têm, entretanto, serventia ao caso concreto.

A descaracterização da hipótese de demissão coletiva, no caso vertente, emerge já do seu aspecto causal, que, como visto, constitui o núcleo do conceito, por se tratar de premissa básica e constante na sua formulação.

Corroborar tal ilação a argumentação apresentada pela Empresa, segundo a qual as demissões dos 180 empregados, num interregno de 3 a 4 meses, "estão dentro dos parâmetros da mais absoluta normalidade de fluxo de mão de obra da empresa". Destaca-se dos autos, ainda, que elas se sucederam em período de incremento de produção e recuperação de postos de trabalho, num quadro de flutuação normal de mão de obra. Não se verifica, aqui, portanto, fato único, seja ele de ordem econômica, tecnológica ou estrutural que pudesse moldar o caso à hipótese de demissão em massa. Trata-se, na espécie, de dispensa plúrima.

Inevitável, contudo, a reflexão de que a falta de normatização no que diz respeito à demissão coletiva é tão lamentável quanto a que concerne à dispensa individual.

O art. 10, I, do ADCT originou-se do propósito de preencher o vazio legislativo, até a promulgação de lei complementar que venha regulamentar o art. 7.º, I, da Constituição Federal. Alçado como preceito maior de tutela ao trabalhador, tal dispositivo tem por escopo proteger a relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa.

Passados mais de vinte anos sem que elaborada a referida lei complementar, pode-se concluir que a indenização de 40% do FGTS constitui a opção política adotada para efetivamente regular a matéria.

Tal opção política, todavia, não tem se revelado como instrumento hábil e eficaz à proteção contra despedida imotivada. É o pagamento da indenização em detrimento da qualificação e valorização do empregado que prevalece.

O caso dos autos é sintomático.

A dispensa de 138 empregados num mês, 80 deles em apenas um dia, reflete apenas o fluxo normal de mão de obra da empresa, que goza de plena saúde financeira, como reconhecido pela própria Recorrida e avaliado pelo Órgão de origem.

Ao Poder Judiciário, a quem cabe aplicar a lei, pouco se pode fazer.

Nesse cenário, sem mais digressões, nego provimento ao Recurso.

#### **ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, negar provimento ao Recurso Ordinário.

Brasília, 15 de Abril de 2013.

Firmado por Assinatura Eletrônica (Lei nº 11.419/2006)

**Maria de Assis Calsing**

**Ministra Relatora**

fls.

**PROCESSO N° TST-RO-147-67.2012.5.15.0000**

