



PROCESSO Nº TST-EDCiv-RR-487-33.2018.5.20.0009

ACÓRDÃO
(3ª Turma)
GMABB/rt/

EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. RECURSO DE REVISTA. DISPENSA COLETIVA. NECESSIDADE DA INTERVENÇÃO SINDICAL PRÉVIA. DECISÃO DO STF NO RE 999435/SP, COM REPERCUSSÃO GERAL (TEMA 638). ERRO MATERIAL

Embargos de declaração acolhidos apenas para sanar erro material.

Embargos de declaração acolhidos, sem efeito modificativo.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Embargos de Declaração Cível em Recurso de Revista nº **TST-EDCiv-RR-487-33.2018.5.20.0009**, em que é Embargante **TORRE EMPREENDIMENTOS RURAL E CONSTRUÇÕES LTDA.** e é Embargado **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 20ª REGIÃO.**

Trata-se de embargos de declaração opostos pela reclamada, em face de acórdão desta Terceira Turma às fls. 798/806, que deu provimento ao recurso de revista interposto pelo do *Parquet*.

É o relatório.

VOTO

1. CONHECIMENTO

Tempestivos e com representação processual regular, **CONHEÇO** dos embargos de declaração.

2. MÉRITO



PROCESSO Nº TST-EDCiv-RR-487-33.2018.5.20.0009

Na fração de interesse, eis o teor do acórdão embargado:

No julgamento do recurso ordinário, o Colegiado de origem confirmou a sentença recorrida, nos seguintes termos:

DISPENSA COLETIVA

Analiso.

Trata-se o caso de Ação Civil Pública na qual o Ministério Público do Trabalho, em sua Peça Inaugural, requer a concessão de Tutela Antecipada, para a declaração, de forma difusa, da inconstitucionalidade do art. 477-A da CLT, acrescido pela Lei nº 13.467/2017, e que a Demandada se abstenha de dispensar coletivamente trabalhadores sem prévia negociação coletiva com o respectivo sindicato profissional, sob pena do pagamento de multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), multiplicada pelo número de trabalhadores atingidos, a cada constatação de descumprimento.

A Sentença recorrida julgou procedentes os pleitos Autorais, bem como condenou a Ré pagamento de multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), multiplicada pelo número de trabalhadores atingidos, a cada constatação de descumprimento.

Tendo em vista que a Reforma Trabalhista trazida pela Lei n. 13.467/17 acrescentou o artigo 477-A à CLT, o qual admite a licitude das dispensas imotivadas individuais, plúrimas e coletivas, equiparando-as para todos os fins, ainda quando ausente prévia autorização da entidade sindical ou previsão em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho, tem-se como válida a dispensa coletiva efetuada a partir da vigência da referida Lei.

Registre-se, ademais, que, em que pese a possibilidade de declaração de inconstitucionalidade de artigo legal, por qualquer Órgão Julgador, inclusive pela Justiça do Trabalho, em caso concreto, em controle difuso de constitucionalidade, limitadas as suas consequências inter partes, filio-me ao entendimento de ter o artigo 477-A, da CLT validade quando admite expressamente a possibilidade de dispensa coletiva sem necessidade de prévia autorização do Sindicato ou de celebração de Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho para a sua efetivação, uma vez que estas são legalmente permitidas.

Cabe frisar, ainda, que o artigo 477-A, da CLT, com redação conferida pela Lei 13.467/2017, é alvo de ADI ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio - CNTC, estando sob a Relatoria do Ministro Edson Fachin e pendente de julgamento perante a Suprema Corte, não havendo nenhuma notícia de que a matéria se encontra sobrestada, podendo esta Especializada, em cada caso, apreciar a constitucionalidade ou



PROCESSO Nº TST-EDCiv-RR-487-33.2018.5.20.0009

não do dispositivo legal mencionado, reconhecendo ou não a sua validade, razão pela qual, no caso presente, entendo serem válidas as dispensas imotivadas individuais, plúrimas e coletivas que vierem a ser realizadas, ainda quando ausente prévia autorização da entidade sindical ou previsão em Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

Destarte, entendo caber a reforma da Sentença para dela expungir as obrigações impostas à Demandada.

Não sobeja destacar que, embora não tenha havido pleito no sentido de afastar a multa por descumprimento da obrigação imposta na Sentença de origem, ante a reforma do Decisum quanto a referida obrigação, tem-se que a mesma não se revela mais aplicável.

A Reclamada, em suas razões recursais, pugna pela reforma do acórdão regional. Sustenta que a exigência de prévia submissão do empregador ao ente sindical para a dispensa em massa afronta o art. 477-A da CLT. Transcreve arestos para demonstração de divergência jurisprudencial.

O Ministério Público do trabalho requer em suas razões que a ré se abstenha de dispensar coletivamente trabalhadores sem prévia negociação coletiva com o respectivo sindicato profissional.

Ao exame.

A Lei 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista) 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 necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para a sua efetivação.

A despedida do trabalhador por decisão empresarial pode ser classificada em conformidade com sua amplitude ou abrangência no contexto da empresa ou estabelecimento. Aqui, têm-se a despedida individual e a despedida coletiva.

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 se tratar de um número disperso de dispensas individuais. Nessa medida, pode-se falar em dispensa individual como aquela que atinge um único empregado, e dispensa plúrima, aquela que atinge um número diversificado de empregados, porém não alcança o sentido e o impacto de uma dispensa coletiva, de caráter massivo.



PROCESSO Nº TST-EDCiv-RR-487-33.2018.5.20.0009

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

Observe-se, no tocante à presente tipologia, que a amplitude ou abrangência que separam as duas modalidades de terminação do contrato de trabalho não se circunscrevem, em rigor, somente ao estabelecimento ou empresa. É que, enquanto a dispensa meramente individual tem parca possibilidade de provocar repercussões no âmbito externo à relação de emprego (e, em certa medida, também a dispensa plúrima), a dispensa coletiva certamente deflagra efeitos no campo da comunidade mais ampla em que se situa a empresa ou o estabelecimento, provocando, em decorrência disso, forte impacto social.

A dispensa coletiva configura, sem dúvida, frontal agressão aos princípios e regras constitucionais valorizadores do trabalho, do bem-estar, da segurança e da justiça social na vida socioeconômica, além dos princípios e regras constitucionais que subordinam o exercício da livre-iniciativa e da propriedade privada à sua função social (por exemplo, Preâmbulo Constitucional e diversos artigos da Constituição: arts. 1º, IV; 3º, I, III e IV; 5º, XXII e XXIII; 7º, I, 170, caput e incisos II, III, IV, VII, VIII e IX; 193).

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: "Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se, para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação".

Impõe-se destacar que o Tribunal Pleno do Supremo Tribunal Federal, no 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.

Eis o teor da ementa e do dispositivo do referido julgado (grifos em acréscimo):

CONSTITUCIONAL. DIREITO DOS TRABALHADORES. DISPENSA EM MASSA. INTERVENÇÃO SINDICAL PRÉVIA. EXIGÊNCIA. ART. 7º, INCISOS I e XXVI, da CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. 1. Os direitos sociais fundamentais trabalhistas são corolários primários do modelo político alcunhado de Estado Democrático de Direito. 2. As relações contratuais, em geral, e as



PROCESSO Nº TST-EDCiv-RR-487-33.2018.5.20.0009

relações contratuais trabalhistas, em particular, devem considerar sujeitos e objetos concretos. 3. Diante da previsão constitucional expressa do artigo 7º, I e XXVI, da CRFB, é inadmissível o rompimento em massa do vínculo de emprego sem a devida atenção à negociação coletiva. 4. Recurso extraordinário não provido, com fixação majoritária, vencidos os Ministros Edson Fachin e Ricardo Lewandowski e a Ministra Rosa Weber, da seguinte tese: "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 o acordo coletivo". (RE 999435, Relator(a): MARCO AURÉLIO, Relator(a) p/ Acórdão: EDSON FACHIN, Tribunal Pleno, julgado em 08/06/2022, PROCESSO ELETRÔNICO REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-184 DIVULG 14-09-2022 PUBLIC 15-09-2022)

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. Nesse sentido, destacam-se os seguintes trechos do acórdão prolatado pela Suprema Corte:

"A negociação coletiva - traduzida pelo diálogo entre os empregadores e as partes atingidas pelos revezes geradores da dispensa coletiva, representadas pelas entidades sindicais, legitimadas para "a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas", bem como para as negociações coletivas de trabalho (art. 8º, III e VI, da CF) - tem o condão de buscar outras soluções e saídas menos drásticas e prejudiciais aos trabalhadores, suas famílias e à comunidade em geral, podendo, assim, resultar em maior bem-estar social. Com base nessas reflexões, reputo imprescindível a participação prévia dos sindicatos profissionais como requisito de validade das dispensas coletivas, por imperativo constitucional no que tange à garantia do pleno emprego, ao valor social do trabalho, bem como ao disposto no art. 8º, inciso III, da Constituição Federal, o qual, reitera-se, investiu os sindicatos de legitimidade para a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais das categorias profissionais" (Min. Dias Toffoli, fls. 99).

"18. Sob essa perspectiva, em situações de dispensa em massa, o empregador tem o dever jurídico, fundado no princípio da boa-fé objetiva (dever de proteção), de adotar todas as



PROCESSO Nº TST-EDCiv-RR-487-33.2018.5.20.0009

medidas necessárias à minimização do dano sofrido pela coletividade de trabalhadores afetada. Para tanto, imprescindível a intervenção sindical, destinada a assegurar a defesa dos interesses e direitos coletivos ou individuais da categoria (CF, art. 8º, III e VI).

Assim, diante de um quadro de crise enfrentado pela empresa em face de circunstâncias econômicas, estruturais, tecnológicas ou conjunturais do negócio, impõe-se ao empregador, como dever mínimo de proteção, observar as medidas de mitigação do dano iminente, satisfazendo, pelo menos, os deveres de informação, consulta, cooperação, proteção e cuidado, valendo destacar as seguintes medidas:

(a) informação. Inicialmente, o empregador deve fornecer à entidade sindical responsável, em tempo oportuno, todas as informações necessárias ao adequado conhecimento da situação, especialmente o motivo da dispensa, o número de trabalhadores impactados e o prazo provável de encerramento dos contratos;

(b) consulta. Com as informações, a categoria é capaz de contribuir efetivamente com o enfrentamento da crise, sugerindo medidas para evitar dispensas injustificadas e mitigar os efeitos prejudiciais da dispensa em massa;

(c) avaliação de outras medidas menos lesivas. Em conjunto com a representação dos trabalhadores, a empresa pode avaliar a possibilidade de adoção de outras medidas, menos gravosas, como o programa de demissão voluntária, a redução da jornada de trabalho, a suspensão do contrato de trabalho, entre outras;

(d) notificação à autoridade competente. É de se ponderar a notificação aos órgãos estatais competentes, objetivando a colaboração na mediação do conflito e a viabilização do atendimento adequado aos trabalhadores a ser prestado pelos serviços sociais de atendimento aos desempregados;

(e) mitigação dos efeitos adversos da dispensa coletiva. Em comum acordo, a entidade sindical e o empregador devem buscar soluções negociadas destinadas a neutralizar os impactos sociais da dispensa em massa, envolvendo, p. ex., medidas de proteção à saúde dos trabalhadores e de sua família (como a manutenção temporária dos planos de saúde), indenizações especiais (aviso temporário estendido), garantia de preferência em contratações futuras e outras que se mostrarem adequadas diante de cada situação". (Min. Rosa Weber, fls. 151/152)

"Senhora Presidente, Vossa Excelência, no voto que acaba de proferir, a meu ver, usou a expressão que me parece a expressão-chave nesse debate: 'negociação em boa-fé objetiva'. Acho que esse é o ponto. Disse em meu voto, brevemente:



PROCESSO Nº TST-EDCiv-RR-487-33.2018.5.20.0009

'Para bem e para mal, emprego não se preserva por decreto nem por decisão judicial.

Porém, em situações que abalam um grande número de trabalhadores, é legítimo e desejável – assim penso – que eles sejam representados pelo sindicato e que se estimule a negociação coletiva. No caso específico, mais que tudo, é legítimo e desejável estimular-se algum tipo de diálogo'.

Na minha visão, a demissão coletiva, sem prévia tentativa de negociação em boa-fé objetiva, viola a Constituição. Acho que essa é a expressão-chave: 'sentar à mesa de negociação com boa-fé objetiva'." (Min. Roberto Barroso, fls. 160).

Conclui-se, portanto, da tese fixada pela Suprema Corte, na sistemática de repercussão geral, que, inobstante a dispensa coletiva não se submeta à autorização prévia da entidade sindical obreira, a existência de um diálogo prévio, leal e efetivo entre o empregador e a entidade sindical é requisito imperativo de validade da dispensa em massa de trabalhadores.

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 objetiva, cabe ao Estado, no exercício de sua função jurisdicional, impor as medidas necessárias à reparação do direito violado.

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

Ante o exposto, CONHEÇO do recurso de revista por violação do artigo 5º, II, da Constituição da República.

Nas razões dos embargos de declaração, a parte embargante aponta contradição no julgado. Aduz que a ação, no âmbito do Tribunal Regional de origem, foi julgada improcedente e não mantida pela sentença, conforme consta na decisão embargada e que houve interposição de recurso de revista apenas do Ministério Público do Trabalho.



PROCESSO Nº TST-EDCiv-RR-487-33.2018.5.20.0009

Com razão.

Nos termos dos artigos 897-A da CLT e 1.022 do CPC, o cabimento dos embargos de declaração restringe-se às hipóteses em que presente no julgado omissão, contradição, obscuridade, erro material ou manifesto equívoco na apreciação dos pressupostos extrínsecos do recurso.

De fato, a decisão embargada incorreu em erro material nos tópicos:

- *No julgamento do recurso ordinário, o Colegiado de origem confirmou a sentença recorrida, nos seguintes termos: (fls. 799); e*
- *A Reclamada, em suas razões recursais, pugna pela reforma do acórdão regional. (fls. 801).*

Em virtude disso, **ACOLHO** os embargos de declaração, sem efeito modificativo, para sanar erro material, afim de que, onde constam: "*o Colegiado de origem confirmou a sentença recorrida*"; e "*A Reclamada, em suas razões recursais*", passem a constar "*o Colegiado de origem reformou a sentença recorrida*" e "*O Ministério Público do Trabalho, em suas razões recursais*", respectivamente.

Ante o exposto, **ACOLHO** os embargos de declaração para sanar erro material, sem a concessão de efeito modificativo.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, acolher os embargos de declaração para sanar erro material, sem a concessão de efeito modificativo.

Brasília, 8 de maio de 2024.

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

ALBERTO BASTOS BALAZEIRO
Ministro Relator