



PROCESSO Nº TST- RO 11778-65.2017.5.03.0000

TST- RO 11778-65.2017.5.03.0000

Relator: Ministro Emmanoel Pereira

Recorrente: SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR ESTÁCIO DE SÁ LTDA.

Recorrido: SINDICATO DOS PROFESSORES DO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINPRO/MG

Autoridade Coatora: JUIZ DA 46ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE - RODRIGO RIBEIRO BUENO

GMSPM/mab

VOTO CONVERGENTE

A legislação brasileira não trata de despedida coletiva, nem estabelece conceito no sentido do que é despedida coletiva. Não há proibição em lei da dispensa coletiva ou de que a empresa tenha de tomar certas providências para assim fazer.

Se o empregador for fazer dispensa coletiva, a nossa legislação não prevê critério para tal fim. A dispensa coletiva poderá ser, porém, disciplinada em convenção, acordo ou dissídio coletivo, como permite o art. 1º da Convenção nº 158 da OIT. O Brasil, entretanto, denunciou a referida norma internacional, que não está em vigor no nosso país.

Não há um conceito de dispensa coletiva em nossa legislação. A lei não dispõe que a despedida coletiva ocorre com a demissão de dois, 10, 100 ou 1.000 trabalhadores.

Dispõe o inciso I do art. 7º da Constituição: “relação de emprego protegida contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. O sistema brasileiro de despedidas consagra reparação econômica em caso da despedida feita pelo empregador sem justificativa. Não há, portanto, proibição de dispensas coletivas.

PROCESSO Nº TST- RO 11778-65.2017.5.03.0000

Enquanto não for editada a lei complementar prevista no inciso I do art. 7º da Lei Maior, é elevada a indenização da Lei nº 5.107/66 de 10% para 40% sobre os depósitos do FGTS (art. 10, I, do ADCT).

O inciso VI do art. 7º da Constituição exige convenção ou acordo coletivo (resultado da negociação coletiva) para reduzir salários. Faz referência o inciso XIII do art. 7º da Lei Maior a acordo ou convenção coletiva para reduzir ou compensar jornada de trabalho. Os turnos ininterruptos de revezamento de seis horas somente podem ser aumentados por negociação coletiva (art. 7º, XIV, da Lei Magna). É obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI, da Lei Maior). O art. 476-A da CLT exige convenção ou acordo coletivo para ser feita a suspensão dos efeitos do contrato de trabalho.

Os §§ 1º e 2º do art. 114 da Constituição apenas tratam de negociação coletiva como condição para ajuizar o dissídio coletivo e não para dispensar coletivamente os trabalhadores.

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 (art. 477-A da CLT). Dispensa individual é a de uma pessoa. Dispensa plúrima é de poucos trabalhadores. Dispensa coletiva é de vários trabalhadores. Não há sanção na lei caso a empresa faça a despedida coletiva.

O empregador só estará obrigado a fazer negociação coletiva com o Sindicato de empregados se houver previsão nesse sentido na norma coletiva da categoria.

Não existe previsão legal no sentido de que a empresa tenha de motivar as demissões para fazer despedidas coletivas. Se as dispensas coletivas não são proibidas, elas são permitidas.

O dissídio coletivo tem natureza declaratória e constitutiva. Não tem natureza condenatória. Logo, não pode haver determinação no dissídio coletivo de reintegração no emprego em razão da dispensa coletiva.

O ordenamento jurídico não tem lacuna para se utilizar o direito comparado ou de analogia, com fundamento no art. 8º da CLT. O inciso I do art. 7º da Constituição trata da dispensa arbitrária ou sem justa causa. A Norma Maior não faz

PROCESSO N° TST- RO 11778-65.2017.5.03.0000

distinção entre dispensa individual ou coletiva. Logo, o intérprete não pode fazê-lo. Não há, portanto, lacuna no ordenamento constitucional.

Não há dúvida de que a empresa tem função social. Entretanto, não existe fundamento constitucional e legal para o empregado ser reintegrado em razão de despedida coletiva com esse argumento.

Não existe nenhum dispositivo constitucional ou legal determinando que a democracia da relação de trabalho exige negociação coletiva para a despedida coletiva do trabalhador.

Por força da Constituição ou de lei a empresa não tem obrigação de abrir plano de demissão voluntária aos trabalhadores antes de fazer o despedimento coletivo. A exceção diz respeito ao fato de existir previsão nesse sentido na norma coletiva da categoria.

O ideal é que o empregado, antes de ser dispensado, pudesse ser colocado em outra empresa do grupo ou em outra função. Haveria também a possibilidade de o trabalhador passar por um curso de reciclagem ou recapacitação profissional antes de ser dispensado, para que pudesse ser aproveitado na empresa.

Para haver a dispensa do trabalhador, o empregador deveria se pautar por determinados critérios, como: (a) capacidade; (b) experiência; (c) antiguidade; (d) idade; (e) encargos familiares etc. Esses critérios poderiam ser estabelecidos em futura lei que viesse a regular a dispensa do empregado ou então nas normas coletivas.

Dependendo da hipótese, a dispensa coletiva é a única salvação para evitar o fechamento da empresa, porém deve ser controlada, visando evitar abusos. O controle deve dizer respeito aos motivos alegados para a dispensa, permitindo que cada pessoa prejudicada possa ajuizar ação para discutir seus direitos. A futura lei que tratasse do tema poderia estabelecer critérios para a dispensa do trabalhador, como os indicados no parágrafo anterior, além de promover o retreinamento do obreiro. Essas hipóteses poderiam também ser especificadas em cláusulas da norma coletiva.

Não existe previsão constitucional sobre despedidas coletivas. Pelo mesmo motivo, não existe obrigação de se fazer negociação coletiva para se fazer

PROCESSO N° TST- RO 11778-65.2017.5.03.0000

a despedida coletiva. A questão social das dispensas é indiscutível, mas não existe impedimento legal para as dispensas coletivas.

Dispõe o artigo 477-A da CLT que não há necessidade de negociação coletiva com o Sindicato de trabalhadores para a dispensa coletiva. O referido dispositivo está em vigor e não foi declarado inconstitucional pelo STF. Tem que, portanto, ser observado sob pena de negativa de vigência do referido dispositivo.

A lei não assegura garantia de emprego em razão da dispensa coletiva. Não há previsão legal para reintegração no emprego.

Com esses fundamentos acompanho a conclusão do voto do eminente Min. Relator.

Brasília, 9 de agosto de 2022.

SERGIO PINTO MARTINS
Ministro