

Relator: MINISTRO EMMANOEL PEREIRA

Recorrente: SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR ESTÁCIO DE SÁ LTDA.

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

Autoridade Coatora: JUIZ DA 46ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE

(SDI-2)

GMABB/pv

VOTO VENCIDO

RECURSO ORDINÁRIO. MANDADO DE SEGURANÇA. DECISÃO IMPUGNADA QUE INDEFERE ANTECIPAÇÃO DE TUTELA. DISPENSA EM MASSA. AUSÊNCIA DE PRÉVIA TENTATIVA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. QUESTÃO QUE NÃO SE CIRCUNSCREVE AO ART. 477-A DA CLT. DISTINÇÃO ENTRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA E NECESSIDADE DE CELEBRAÇÃO DE DIPLOMA NEGOCIAL COLETIVO. APLICAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA HISTÓRICA DA SEÇÃO DE DISSÍDIOS COLETIVOS DO TST. PRECEDENTE FIRMADO PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NO JULGAMENTO DO TEMA Nº 638 DE REPERCUSSÃO GERAL. PRESENÇA DOS REQUISITOS PREVISTOS NO ART. 300 DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL PARA A TUTELA DE URGÊNCIA.

Trata-se de recurso ordinário em mandado de segurança, interposto pela litisconsorte passiva, em face de acórdão prolatado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, que concedeu a segurança.

O Exmo. Relator, Ministro Emmanoel Pereira, propõe conhecer do recurso ordinário e dar-lhe provimento para denegar a segurança, nos termos de percuciente voto cujos fundamentos são sintetizados na ementa proposta:

RECURSO ORDINÁRIO. MANDADO DE SEGURANÇA. ATO COATOR QUE INDEFE O PEDIDO DE TUTELA ANTECIPADA DE REINTEGRAÇÃO DOS TRABALHADORES DISPENSADOS DE FORMA COLETIVA. TESE VINCULANTE FIRMADA PELO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL NO RE 999435/SP. SEGURANÇA DENEGADA.

1. De acordo com o artigo 1º da Lei nº 12.016/2009, "conceder-se-á mandado de segurança para proteger direito líquido e certo, não amparado por habeas corpus ou habeas data, sempre que, ilegalmente ou com abuso de poder, qualquer pessoa física ou jurídica sofrer violação ou houver justo receio de sofrê-la por parte de autoridade, seja de que categoria for e sejam quais forem as funções que exerça".

2. Na hipótese, o ato coator consiste na decisão do Juízo da 46ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG que, não obstante tenha determinado "a

PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

apresentação pela ré da lista completa de todos os professores dispensados sem justa causa e os termos rescisórios de cada um nos meses de novembro e dezembro de 2017, bem como a apresentação da lista completa de todos os professores que estão sendo contratados com os valores dos salários, no prazo de 30 dias úteis, sob pena de multa diária”, indeferiu o pleito de reintegração dos trabalhadores dispensados de forma coletiva.

3. O Supremo Tribunal Federal, examinando o Recurso Extraordinário nº 999435/SP em sistemática de repercussão geral, fixou a seguinte tese de caráter vinculante: “A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para dispensa em massa de trabalhadores que não se confunde com a autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo”. (Tema 638 da Tabela de Repercussão Geral do STF).

4. A maioria formada na Suprema Corte demonstrou “preocupação com os impactos sociais e econômicos das demissões coletivas”, mas realçou “que a intervenção sindical prévia não se confunde com autorização prévia dos sindicatos”, isto é, “estimula o diálogo, sem estabelecer condições ou assegurar a estabilidade no emprego” (sítio do Supremo Tribunal Federal em 08/06/2022 – sessão de notícias).

5. Com a devida vênia do Tribunal Regional de origem, não se verifica qualquer teratologia no ato do Magistrado que, instado a se manifestar em pedido de tutela antecipada, indefere o pleito de reintegração dos trabalhadores dispensados de forma coletiva, diante da ausência de qualquer previsão legal ou convencional de estabilidade.

6. A inobservância procedimental do diálogo sindical prévio traduz dano coletivo, ensejador de reparações apenas em nível coletivo, “como imposição de obrigações de fazer (dialogar socialmente, justificar a medida, agir de boa fé etc) ou de reparar (dano moral coletivo), obrigações inconfundíveis, porém, com a retomada dos contratos de trabalho” (Ministro Douglas Alencar Rodrigues).

7. Diante da ausência de direito líquido e certo do impetrante com o indeferimento, em sede de tutela provisória, do pleito de reintegração dos professores dispensados no Estado de Minas Gerais, impõe-se a denegação da segurança.

Recurso ordinário conhecido e provido.

Peço vênia para respeitosamente dissentir dos ricos fundamentos adotados pelo Ministro Relator.

Conforme percutientemente explanado no denso voto condutor e reafirmado no igualmente judicioso voto convergente apresentado em sessão pelo Exmo. Ministro Douglas, a questão jurídica aqui presente diz respeito à validade da dispensa em massa de empregados sem a prévia negociação sindical.

No caso concreto, a decisão impugnada por meio do mandado de segurança indeferiu, em sede de antecipação de tutela, *“a reintegração dos empregados demitidos em massa em novembro e dezembro de 2017, bem como que a ré se*

PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

abstenha de demitir outros empregados até que apresente em juízo a lista completa dos professores dispensados e seus respectivos termos rescisórios e a lista completa dos empregados que estão sendo contratados com seus valores de salários". Observe-se seu teor no que interessa:

O autor requer, liminarmente, nos termos do art. 300 do CPC que seja determinada a reintegração dos empregados demitidos em massa em novembro e dezembro de 2017, bem como que a ré se abstenha de demitir outros empregados até que apresente em juízo a lista completa dos professores dispensados e seus respectivos termos rescisórios e a lista completa dos empregados que estão sendo contratados com seus valores de salários.

Decido.

Inicialmente, cumpre destacar que reintegração consiste no retorno do empregado estável ao emprego, nas mesmas condições antes exercidas, em face de dispensa arbitrária ou sem justa causa.

Observe-se que é pressuposto para a reintegração a estabilidade dos trabalhadores, o que não foi apontado pelo sindicato autor no presente caso.

Também, não é fundamento para a reintegração a Convenção 158 da OIT, já que contrária ao ordenamento jurídico nacional, diante dos termos da Lei 13.467/2017.

Afinal, o art. 477-A da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/17, dispõe que 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.

Assim, não prevalece a afirmação de ocorrência de dispensa arbitrária pela ausência de negociação coletiva prévia à dispensa em massa, pelo que indefiro o pedido liminar de reintegração dos professores.

Considerando que a dispensa é direito postestativo do empregador, salvo nas hipóteses em que os empregados são detentores de estabilidade ou garantia de emprego, indefiro o pedido liminar para que a ré se abstenha de realizar qualquer demissão até apresentação de documentos solicitados pelo autor.

A fim de elucidar melhor o quadro fático traçado na inicial pelo autor e posterior julgamento do mérito da causa, nos termos do artigo 300 do CPC/2015, concedo parcialmente a tutela provisória de urgência para determinar a apresentação pela ré da lista completa de todos os professores dispensados sem justa causa e os termos rescisórios de cada um nos meses de novembro e dezembro de 2017, bem como a apresentação da lista completa de todos os professores que estão sendo contratados com os valores dos salários, no prazo de 30 dias úteis, sob pena de multa diária de R\$1.000,00, em favor do autor, até o limite de 30 dias/multa.

A autoridade coatora, portanto, de maneira clara e expressa classifica as dispensas ocorridas como "*demissões em massa*". Ademais, fundamenta o

PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

indeferimento da pretensão explicitamente no recém-introduzido art. 477-A da CLT e assenta que *"não prevalece a afirmação de ocorrência de dispensa arbitrária pela ausência de negociação coletiva prévia à dispensa em massa"*.

Ou seja, revela-se despicienda qualquer dilação probatória para alcançar as premissas fáticas de demissão em massa e ausência de prévia negociação coletiva, cingindo-se o ato impugnado a afirmar a desnecessidade da manifestação da entidade sindical e a inoccorrência de estabilidade dos trabalhadores.

Nada obstante, revela-se oportuno anotar que, ao menos no juízo sumário exercido pela autoridade apontada como coatora, emerge a hipótese clara de demissão coletiva. Valho-me do escólio da Exma. Ministra Maria de Assis Calsing, no julgamento, pela Seção de Dissídios Coletivos deste Tribunal Superior do Trabalho, do RO-147-67.2012.5.15.0000 (DEJT 19/04/2013), que bem conceituou a dispensa em massa:

(...) 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.

PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

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.ª Região, Sergio Pinto Martins ([HTTP:WWW.jurisite.com.br/doutrinas/Trabalho/douttrab87.html](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).

Assim, inafastável a configuração de demissão em massa, impende passar ao cerne da controvérsia, que reside em aferir a necessidade, ou não, da participação da entidade sindical profissional previamente aos desligamentos maciços de empregados.

O art. 477-A da CLT, introduzido no ordenamento jurídico pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17), preconiza:

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.**

PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

Como é cediço, anteriormente à inovação legislativa, o Supremo Tribunal Federal, nos autos do ARE 647.651, Relator Ministro Marco Aurélio, reconheceu a repercussão geral da matéria jurídica subjacente, delimitado no Tema 638, *verbis*:

CONTRATO DE TRABALHO – ROMPIMENTO – NEGOCIAÇÃO COLETIVA – EXIGÊNCIA NA ORIGEM – RECURSO EXTRAORDINÁRIO – REPERCUSSÃO GERAL VERIFICADA. Possui repercussão geral a controvérsia acerca da necessidade de prévia negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores para dispensa dos empregados em massa.

O exame da controvérsia foi reagrupado nos autos do RE 999.435, também de relatoria do Ministro Marco Aurélio, que se tornou o *leading case*.

O julgamento foi iniciado em 19/05/2021, ocasião em que o Exmo. Ministro Relator proferiu seu voto, de que se extrai:

A iniciativa da rescisão, disciplinada no artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho, é ato unilateral, **não exigindo concordância da parte contrária**, muito menos do sindicato que congregue a categoria profissional.

Cumpra ao empregador proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar aos órgãos competentes e realizar, no prazo e na forma estabelecidos no dispositivo, o pagamento das verbas devidas. É desinfluyente a ruptura ser alargada.

A dispensa coletiva constitui cessação simultânea de grande quantidade de contratos de trabalho, por motivo singular e comum a todos, ante a necessidade de o ente empresarial reduzir definitivamente o quadro de empregados, presentes razões de ordem econômica e financeira.

O tema foi objeto de normatização tendo em conta a edição da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, por meio da qual acrescido, à Consolidação das Leis do Trabalho, o artigo 477-A:

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.

Descabe, ante a preponderância da autonomia das partes contratantes, assentar, no campo da generalidade, a exigência do **instrumento negocial** considerada a rescisão em massa. É preciso — até mesmo em virtude da máxima segundo a qual Direito é bom senso — atentar para a ordem natural das coisas, cuja força surge insuplantável.

Não há vedação ou condição à despedida coletiva. O tema observa a regência constitucional e legal do contrato individual de trabalho, presentes os preceitos fundamentais referentes à dignidade da pessoa humana, ao valor social do trabalho e à função social da empresa — artigos 1º, incisos IH e IV, e 170, cabeça e inciso III, da Carta da República.

PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

Em Direito, o meio justifica o fim, não o inverso. A sociedade almeja e exige a correção de rumos, mas há de ocorrer ausente açodamento. Avança-se culturalmente quando respeitada a supremacia da Carta da República.

Eis o preço a ser pago por viver-se em um Estado Democrático de Direito. É módico e está ao alcance de todos.

Provejo o extraordinário para, reformando o acórdão recorrido, assentar a desnecessidade de negociação coletiva considerada a dispensa em massa de trabalhadores.

Eis a tese: “A dispensa em massa de trabalhadores prescinde de negociação coletiva”.

O Exmo. Ministro Alexandre de Moraes, convergindo com o Relator, apresentou fundamentação da qual se extrai:

(...) Ainda, em recente decisão, o PLENÁRIO do SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL ratificou esse entendimento quando acompanhou o voto do Relator, Min. GILMAR MENDES, na ADI 3423, DJe de 18/6/2020, tendo esse salientado na oportunidade que “ De fato, um dos objetivos da Reforma do Poder Judiciário (EC 45) foi, efetivamente, diminuir o poder normativo da Justiça do Trabalho.”

Com isso, não se quer dizer que estão proibidos os acordo coletivos prévios à demissão em massa; mas é inviável condicionar a eficácia das demissões à **celebração** de negociação, acordo ou convenção coletiva.

Deve-se acrescer que nem mesmo as convenções internacionais da OIT têm aptidão para validar a tese jurídica ora contestada. Na ADI 1480 MC, Rel. Min. CELSO DE MELLO, Dj de 15/9/1997, deferiu-se em parte a cautelar pleiteada, consignando que norma contida em tratado ou convenção internacional não pode sobrepor-se à exigência posta na Constituição Federal de que determinado tema deve ser regulado por meio de lei complementar.

Em seguida, após colhidos os votos dos Exmos. Ministros Nunes Marques, convergente com o Relator, e Edson Fachin, inaugurando divergência, foi suspenso o julgamento, em razão de pedido de vista regimental formulado pelo Exmo. Ministro Dias Toffoli.

Concluído o julgamento em 08/06/2022, a Suprema Corte, por maioria, acolheu a proposta erigida pelo Exmo. Ministro Luis Roberto Barroso, fixando a 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 de acordo coletivo”

PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

Conforme se infere da leitura do preceito de lei indigitado e das manifestações dos Ministros da Suprema Corte, inclusive da tese prevalecente, a questão controvertida reside na prescindibilidade de **celebração de norma coletiva** previamente à dispensa em massa de empregados.

O entendimento histórico da Seção de Dissídios Coletivos desta Corte Superior, firmado anteriormente à inserção do art. 477-A na CLT, é no sentido da exigência de **negociação coletiva prévia** à dispensa em massa de trabalhadores. Observe-se:

DISPENSA EM MASSA DE TRABALHADORES CONFIGURADA. O entendimento que prevalece nesta Corte é de que quando se trata de despedida coletiva, que atinge um grande número de trabalhadores, devem ser observados os princípios e regras do Direito Coletivo do Trabalho, que seguem determinados procedimentos, **tais como a negociação coletiva**. A negociação coletiva entre as partes é essencial, a fim de que a dispensa coletiva traga menos impacto social, atendendo às necessidades dos trabalhadores, considerados hipossuficientes. Não há proibição de despedida coletiva, principalmente em casos em que não há mais condições de trabalho na empresa. No entanto, devem ser observados, nesses casos, os princípios previstos na Constituição Federal, da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da função social da empresa, previstos nos artigos 1º, III e IV e 170 caput e III, da CF; da democracia na relação trabalho capital e da negociação coletiva para solução dos conflitos coletivos, (arts. 7º, XXVI, 8º, III e VI, e 10 e 11 da CF), bem como as Convenções Internacionais da OIT, ratificadas pelo Brasil, nas recomendações nºs 98, 135 e 154, e, finalmente, o princípio do direito à informação previsto na Recomendação nº163, da OIT e no artigo 5º, XIV, da CF. A doutrina define como dispensa coletiva o ato de rescisão simultânea de grande quantidade de contratos de trabalho, por motivo singular e comum a todos, diante da necessidade do ente empresarial de redução definitiva do quadro de trabalhadores, por motivos de ordem econômica, tecnológica e estrutural. Com efeito, não existe um critério objetivo, que sirva como definidor da ocorrência da dispensa coletiva. No entanto, por construção da jurisprudência, o entendimento que predomina nesta Corte é o de que, além da quantidade de dispensas efetuadas, deve ser levado em consideração o impacto econômico, social, político e assistencial que os desligamentos irão acarretar dentro da região em que ocorreram. No caso, observa-se que a própria empresa suscitante reconhece que dispensou 28 trabalhadores do seu quadro de 358 empregados, Ou seja, houve a rescisão simultânea na ordem de 7,82% de contratos em um único mês, com a finalidade de conter custos. Infere-se que a situação descrita traduz ato de rescisão simultânea de grande quantidade de contratos de trabalho, por motivo singular e comum a todos, diante da necessidade de a empresa reduzir o quadro de trabalhadores, por motivos de ordem econômica/financeira, portanto, trata-se de dispensa em massa, em que deveria a empresa ter negociado com a categoria. (RO-1000191-

PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

61.2014.5.02.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relatora Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 29/04/2016).

"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. A sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea – sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada – é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada. As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontestável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”. DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS. A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por de tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s)

PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). 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 subordinação 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 distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”, observados os fundamentos supra. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial” (RODC-30900-12.2009.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 04/09/2009).

Como visto, a novidade introduzida pela Reforma Trabalhista por meio do art. 477-A da CLT, conforme definido pelo Supremo Tribunal Federal, circunscreve a inexigência de “**autorização prévia de entidade sindical ou de *celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho***” para a validade das demissões em massa. Contudo, não foi abolida pelo art. 477-A da CLT a exigência, confirmada pela jurisprudência da SDC do TST, de **tentativas de negociação coletiva** previamente à adoção de despedidas em massa.

Há relevante **distinção entre a negociação coletiva e a formação de diplomas negociais coletivos** – convenções e acordos coletivos de trabalho. Os últimos são apenas um dos instrumentos da primeira, como nos ensina Mauricio Godinho DELGADO:

É claro que a negociação coletiva, sendo dinâmica social relativamente complexa, relaciona-se, comumente, a algumas das citadas fórmulas heterocompositivas ou mesmo autocompositivas. É o que se verifica com a mediação, a greve e a arbitragem (embora esta ainda não seja frequente nas negociações coletivas verificadas no Brasil).

Estes três mecanismos podem ser considerados, desse modo, instrumentos-meios da negociação coletiva trabalhista. Por sua vez, a negociação tem, é claro, seus instrumentos-fins, aqueles que consumam o sucesso da dinâmica negocial. Trata-se, no Brasil, da convenção coletiva de trabalho e do acordo coletivo do trabalho (o contrato coletivo do trabalho é figura ainda não institucionalizada no País). (in: DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores* —Mauricio Godinho Delgado. — 18. ed.— São Paulo : LTr, 2019)

PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

E complementa o doutrinador e Ministro desta Corte:

A Constituição de 1988 buscou implantar no País um Estado Democrático de Direito, estruturado a partir de um tripé conceitual, a saber: a pessoa humana, e sua dignidade; a sociedade política, democrática e inclusiva; a sociedade civil, também democrática e inclusiva.

Nessa dimensão, como meio de favorecer a democratização da sociedade civil, a Constituição reconheceu e conferiu estímulos à negociação coletiva trabalhista, por meio de várias de suas normas: art. 7º, VI, XIII, XIV e XXVI, CF/88; art. 8º da CF que, em seus diversos incisos, trata das entidades sindicais, instituições decisivas para a adequada dinâmica negocial coletiva; art. 114, em seu novo § 2º, inserido pela EC n. 45/2004 — dispositivo que restringiu o anterior amplo acesso ao poder normativo judicial trabalhista, enquanto via concorrencial à clássica negociação coletiva trabalhista; art. 9º, CF/88, que assegurou o amplo direito de greve aos trabalhadores.

Os estímulos constitucionais produziram resultado exponencial, transformando, profundamente, essa dimensão do Direito Coletivo do Trabalho e da realidade socioeconômica das relações coletivas trabalhistas brasileiras. Ou seja, a Constituição retirou do limbo e inércia factuais a dinâmica das negociações coletivas trabalhistas em todo o território pátrio, abrindo-lhe espaço de desenvolvimento que ainda não experimentara no período histórico precedente a 1988. (*idem*)

Logo, a negociação coletiva consiste em dinâmica que poderá, ou não, resultar na celebração de um diploma negocial coletivo (o acordo coletivo ou a convenção coletiva), mas que decorre da democratização constitucional dos direitos sociais.

A discussão, a meu juízo, transcende mera retórica. Em termos práticos, uma prévia tentativa de negociação com a entidade sindical acerca da intenção de despedida coletiva poderia resultar em solução menos drástica para o impasse – ou mesmo na legítima mobilização da categoria profissional por um dos instrumentos-meio de negociação coletiva citados pela doutrina, como a mediação, a arbitragem ou a greve.

Fundamentalmente, compreendo que a negociação coletiva, fenômeno democraticamente previsto na Constituição da República e historicamente exigido, a teor da jurisprudência desta Corte Superior, para as demissões maciças de empregados, não deixou de sê-lo com o advento do art. 477-A da CLT, que somente afirmou a inexigência da celebração de diploma negocial ou de expressa autorização prévia – anuência – da entidade representativa da categoria profissional.

PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

No caso concreto, portanto, as premissas fáticas - de ausência de negociação coletiva prévia à dispensa em massa - evidenciam procedimento em desalinho com a orientação da Suprema Corte.

Nesse contexto, inafastável a fumaça do bom direito, que não foi identificada na decisão impugnada.

Quanto ao perigo da demora, parece, ao meu juízo, consistir na sujeição de um número maciço de trabalhadores ao desemprego, em momento de crise econômico com baixo índice de empregabilidade, sem mesmo a prévia oitiva da entidade representativa da categoria profissional, a fim de evitar ou, ao menos, minimizar os efeitos deletérios da dispensa em massa na coletividade.

Note-se que a jurisprudência deste Tribunal Superior é firme quanto à ausência, em regra, de perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo nas hipóteses de reintegração do empregado mediante antecipação dos efeitos da tutela, uma vez que o trabalhador faz jus aos salários em face da prestação dos serviços ao empregador, de modo que o benefício decorrente da força de trabalho se contrapõe ao custo com o pagamento dos salários.

Nesse sentido: RO-24074-42.2014.5.24.0000, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, DEJT 19/12/2014; Caulnom-Pet-801-66.2015.5.00.0000, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, DEJT 02/09/2016; RO-1095-09.2012.5.15.0000, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, 3ª Turma, DEJT 17/05/2013; ROAC-65500-54.2006.5.01.0000, Relator Ministro Emmanoel Pereira, 5ª Turma, DEJT 04/02/2011; RO-5510-32.2014.5.09.0000, Relator Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, 6ª Turma, DEJT 21/08/2015; RO-12639-62.2010.5.15.0000, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, 7ª Turma, DEJT 03/06/2011; RO-3000-17.2009.5.02.0000, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, DEJT 03/09/2010.

Considerado todo o contexto, em que evidenciados os elementos fáticos precisos à caracterização da dispensa em massa e da ausência da prévia intervenção sindical, nos moldes definidos pelo Supremo Tribunal Federal em decisão vinculante, sobressai a ilegalidade patente do ato impugnado, que comporta a atuação desta Corte na via mandamental.

Impende notar que não se trata de afastar o direito potestativo do empregador de rescindir os contratos de trabalho, mesmo sob a ótica coletiva, mas tão somente de exigir a observância dos requisitos procedimentais reputados indispensáveis, pelo Supremo Tribunal Federal, ao exercício desse direito. Como consequência, a validade das demissões em massa deve permanecer suspensa até que

PROCESSO Nº TST-RO-11778-65.2017.5.03.0000

se promova, nos exatos termos da jurisprudência vinculante do STF, "*a intervenção sindical prévia - (..) 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 de acordo coletivo*".

Cumprido o íter procedimental a que alude o Supremo Tribunal Federal, o empregador encontra-se autorizado a exercer seu direito potestativo de rescisão dos contratos.

Ante o exposto, com respeitosa vênia ao Exmo. Relator, divirjo de seu judicioso voto para **NEGAR PROVIMENTO** ao recurso ordinário.

É como voto.

Brasília, 9 de agosto de 2021.

ALBERTO BASTOS BALAZEIRO

Ministro