

Dispensa coletiva: conheça as exigências legais para sua aplicabilidade

20.06.2022 3 minutos de leitura

Autores

Fernanda Nasciutti

Áreas relacionadas

Trabalhista

Assuntos

Trabalhista Reforma Trabalhista

Tema que atormenta os empregadores é aquele envolvendo a chamada “dispensa coletiva”. Afinal, o que caracteriza uma dispensa de massa? Quantas demissões devem ser consideradas para identificá-la? Quais são as exigências para este desligamento e em que aspectos ela se difere das dispensas individuais? Há necessidade de participação (e autorização) do sindicato da categoria no processo de desligamento? Todas essas questões sempre afligiram o mundo corporativo, especialmente em momentos de crises financeiras e econômicas, nos quais os empresários precisam se valer de tal medida para sobreviver ou, em casos mais graves, até mesmo para encerrar seus negócios.

No Brasil, até 2017, não havia nenhuma previsão legal que tratasse da matéria ou poder elucidar as inúmeras dúvidas sobre o assunto, valendo-se os juízes de princípios gerais e Convenções e Tratados da OIT para defender suas decisões, geralmente no sentido de exigir o envolvimento do sindicato. A Reforma Trabalhista incluiu o artigo 477-A na CLT para tentar resolver o imbróglio, equiparando as dispensas plúrimas ou coletivas às dispensas individuais e afirmando categoricamente que não é exigida a autorização do sindicato, nem muito menos a celebração de norma coletiva, para a sua validade.

Não foram poucas as críticas direcionadas ao dispositivo legal, afirmando-se até mesmo a violação a princípios constitucionais do trabalho, o que culminou com o ajuizamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade 6142, que ainda se encontra pendente de julgamento. De toda sorte, a matéria já havia sido trazida ao Supremo Tribunal Federal através do RE 999435, para fixação do Tema de Repercussão Geral 638.

O julgamento desta última ação foi concluído em 8 de junho de 2022, prevalecendo, por maioria (7X3), o voto divergente do ministro Edson Fachin e a fixação da seguinte tese, proposta pelo ministro Roberto Barroso: “A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção, ou acordo coletivo”.

Ainda que o STF tenha ressaltado não ser necessária a efetiva celebração de norma coletiva ou de autorização sindical para a promoção da dispensa, a exigência de participação do Sindicato no processo demissional vem na contramão da jurisprudência que vinha se firmando na Justiça do Trabalho até o momento.

De fato, com a intensificação das demissões em massa ocasionada pela crise econômica e financeira trazida pela pandemia da covid-19, não foram poucos

os casos de dispensa coletivo levados à apreciação do Poder Judiciário. E o que se verifica, é que os Tribunais Regionais, em sua maioria, vinham dispensando a participação dos sindicatos e/ou quaisquer outras exigências para a validade das dispensas coletivas.

Exemplo disso é a recente decisão proferida pela desembargadora Nuria de Andrade Peris, do TRT do Rio de Janeiro, em caso emblemático, onde, aplicando o artigo 477-A da CLT, reverteu a decisão de primeira instância atribuída contra a churrascaria Fogo de Chão, que havia determinado a reintegração dos cerca de 100 empregados dispensados durante a pandemia e a sua condenação ao pagamento de indenização de R\$17milhões a título de danos morais coletivos.

É bem verdade que a redação do artigo 477-A da CLT não conflita diretamente com a tese fixada pelo STF, pois o que passa a ser exigida é tão somente a participação do Sindicato no processo e não necessariamente o seu aval com as demissões. Ainda assim, nos parece que a tese fixada trará maior prejuízo do que benefício, especialmente porque muitas dúvidas ainda persistem: como quais os requisitos para se definir uma “dispensa em massa” ou qual o alcance da “intervenção sindical” exigida? Na nossa visão, o Supremo pode ter perdido uma bela oportunidade de trazer maior segurança jurídica para um tema que tanto preocupa os empresários brasileiros.

>>> *Este conteúdo faz parte do e-book "**5 anos da Reforma Trabalhista: Certezas, Incertezas e Expectativas**". [Clique aqui](#) para acessar os outros artigos da publicação.*

>>> *Este artigo foi escrito por nossa advogada Fernanda Rochael Nasciutti, da área Trabalhista. A publicação foi veiculada pelo Estadão no dia 16/06/2022. [Clique aqui](#) e confira o conteúdo na íntegra.*

› **PROFISSIONAIS**

Profissionais que aliam visão jurídica e visão de mercado



Fernanda Nasciutti