



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

A C Ó R D ã O

2ª Turma

GMJRP/rm/JRP/pr/ac

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. RESPONSABILIDADE CIVIL DA RECLAMADA. DANOS MORAIS COLETIVOS. DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGENEOS. DEMISSÃO EM MASSA. AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.

Esclarece-se, inicialmente, que a hipótese se amolda ao caso de demissão coletiva, cujo conceito está ligado à dispensa por fato objetivo alheio à pessoa do empregado e que é irrelevante, para fins de conformação da hipótese à essa acepção se houve continuidade ou não da atividade empresarial.

Esclarecido este ponto, a controvérsia se cinge à possibilidade de dispensa coletiva de trabalhadores sem existência de negociação sindical. Para resolver a questão, é preciso ter em mente os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho humano. Não se pode olvidar, ainda, que a despedida coletiva deve ser apreciada à luz do artigo 170, inciso III, da Constituição Federal, que consagra a função social da propriedade. Esses princípios nortearam a jurisprudência da Seção Especializada em Dissídios Coletivos, que, nos ED-RODC - 30900-12.2009.5.15.0000, da relatoria do Exmo. Ministro Mauricio Godinho Delgado, fixou "a premissa, para casos futuros, de que 'a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores', observados os fundamentos supra". O referido Órgão julgador, em decisões



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

posteriores, firmou o entendimento de que a prévia negociação com o sindicato profissional constitui requisito para a validade da dispensa coletiva, ou seja, despedidas procedidas unilateralmente pelo empregador não possuíam eficácia. Desse modo, a SDC confirmou decisões proferidas em dissídios coletivos instaurados pelos sindicatos profissionais, que exigiam a estipulação de normas e condições para as demissões coletivas, negando provimento aos recursos ordinários interpostos pelos suscitados (empregadores). Acrescenta-se que esta Corte, em acórdãos proferidos em ação civil pública, adotou a tese de que a despedida em massa de trabalhadores, sem negociação prévia com o sindicato dos empregados, acarreta dano moral coletivo a ser indenizado pelo empregador. Nesse contexto, é irregular a despedida em massa de trabalhadores sem negociação prévia com o sindicato profissional e a ausência desse requisito acarreta a responsabilidade civil do empregador e o pagamento de indenização compensatória.

Recurso de revista **conhecido e**

provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso

de Revista nº **TST-RR-201-32.2013.5.24.0005**, em que é Recorrente **MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO** e Recorrido -----.

O agravo de instrumento interposto pelo Ministério Público do Trabalho da 24ª Região foi provido na sessão de 16/12/2020 para determinar o processamento do recurso de revista.

É o relatório.



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

V O T O

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA

O Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região denegou seguimento ao recurso de revista do Ministério Público do Trabalho por meio do despacho que se segue:

"PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Tempestivo o recurso (acórdão publicado em 29/07/2014 - f. 834-v - (Lei 11.419/2006, art. 4º, § 3º); interposto em 14/08/2014 - f. 836, por meio do Protocolo Integrado (art. 9º, parágrafo único, do Provimento Geral Consolidado do TRT da 24ª Região).

Regular a representação (nos termos da Súmula 436/TST).

Isento de preparo (CLT, art. 790-A e DL 779/69, art. 1º, IV).

PRESSUPOSTOS INTRÍNSECOS

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / PROCESSO COLETIVO / AÇÃO CIVIL PÚBLICA.

RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR/EMPREGADO / INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO.

Alegação(ões):

- violação ao art. 5º, §§ 1º e 2º; 7º, inciso I, da CF.
- violação aos arts. 8º da CLT; 186, 187, 422 e 927 do Código Civil.

O MPT, ora recorrente, insiste na manutenção da sentença que condenou a demandada em indenização por danos morais coletivos em razão da dispensa coletiva de 30 docentes e dois empregados administrativos da escola, sem prévia negociação com o sindicato profissional.

Alega ocorrência de divergência jurisprudencial, notadamente com o acórdão proferido pelo TRT da 15ª Região, no emblemático caso da dispensa em massa de 4.200 trabalhadores pela Embraer, sem prévia negociação coletiva, além de outros colacionados.

Consta do v. acórdão:

RESPONSABILIDADE CIVIL

Insurge-se a ré em face da decisão que, declarando sua responsabilidade civil decorrente de abuso de direito, condenou-a ao pagamento de indenização por danos morais coletivos e danos individuais homogêneos.

Sustenta, em suma, que: a) não agiu com abuso de direito, pois cientificou, com antecedência razoável, seus empregados e a comunidade sobre a impossibilidade de funcionamento da escola, bem como pagou todas as verbas devidas; b) o sindicato homologou todas



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

as rescisões feitas e em nenhum momento suscitou a necessidade de negociação coletiva; c) não estão presentes os pressupostos ensejadores do dever de indenizar.

Analiso.

O Juízo a quo, entendendo pela abusividade do direito de dispensa por parte da ré, que despediu simultaneamente e sem negociação coletiva 27 de seus 30 professores, equivalentes a 90% do corpo docente, condenou-a ao pagamento de indenização por danos morais coletivos e danos individuais homogêneos.

A defesa da ré, instituição privada de ensino, foi no sentido de que, em razão do crescente declínio no número de matrículas nos últimos 4 anos e, especificamente para o ano de 2013, até 14.12.2012 só havia 3 pré-matrículas, sendo uma do filho da diretora, decidiu-se pela extinção da escola.

Para tanto, de um total de 42 empregados, 32 destes foram dispensados, 30 docentes e 2 administrativos, sendo que todos receberam tempestiva e integralmente as verbas rescisórias. A documentação encartada nos autos comprova as alegações da ré, no sentido de que a dispensa dos empregados ocorreu unicamente pela absoluta impossibilidade de continuação das atividades. O fundamento sentencial para a condenação, em síntese, foi pela ocorrência de abuso de direito por parte da ré, decorrente da dispensa coletiva e sem negociação com o sindicato.

Contudo, discordo dessa conclusão.

Com efeito, se houvesse a demissão coletiva por problemas operacionais da empresa ou má-administração até poder-se-ia falar em abuso de direito, mas, no caso em exame, é patente que manutenção das atividades era de todo inviável, pois, além do déficit financeiro acumulado, houve a falta do básico em uma instituição de ensino, que é a demanda de alunos.

Ora, em casos tais, persistir com o negócio seria agravar ainda mais a situação econômica, que já estava inviabilizada.

E, nessas condições, há que se indagar qual seria o proveito de negociar com o sindicato, se a situação permaneceria a mesma, ou seja, a impossibilidade de continuar as atividades.

Talvez com a intervenção do sindicato os contratos de trabalho se prolongariam um pouco mais, porém, penso que seria mais prejudicial aos professores, que ficariam sem emprego já na vigência do ano letivo, enquanto no caso, foram dispensados logo no final do ano, podendo, com isso, procurar imediatamente nova colocação já no início de 2013.

Há que se frisar que algumas rescisões foram homologadas perante o ente sindical, que nada manifestou acerca de irregularidades na dispensa.



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

Assim, conclui-se que as dispensas foram inevitáveis, independentemente de ter havido ou não negociação com o sindicato. É necessário ressaltar ponto de extrema relevância, que é o fato de a ré, mesmo diante de todas as dificuldades então enfrentadas, ter pago integralmente todas as verbas rescisórias e liberado as guias de seguro-desemprego, o que não ocorre, como a experiência nos revela, com outras empresas em situação semelhante.

Ouso dizer que a atitude da ré, em privilegiar o pagamento dos direitos trabalhistas, mesmo com dívidas em vários segmentos, foi louvável e, com certeza, amenizou os problemas havidos com os trabalhadores diante da inevitável realidade que a eles se impôs. Do exposto, entendo pela inexistência de abuso de direito por parte da ré, pelo que afasto a responsabilidade civil que lhe foi imputada na origem e, por conseguinte, a obrigação de indenizar, restando prejudicada a análise dos recursos das partes quanto à indenização por danos morais coletivos e individuais homogêneos.

Em consequência, julgo improcedentes os pedidos formulados na inicial. Custas isentas (CLT, art. 790-A, II) (f. 831/832).

Não se vislumbra a alegada violação à Constituição Federal, uma vez que a matéria deve ser analisada à luz da legislação infraconstitucional que a disciplina. Portanto, se houvesse violação, não se daria de forma direta e literal, conforme exigência contida no art. 896, "c", da CLT.

Além disso, é inviável o seguimento do recurso neste tópico ante a conclusão da Turma no sentido de que a documentação encartada nos autos comprova que houve declínio no número de matrículas nos últimos 4 anos e, especificamente para o ano de 2013, até 14.12.2012 só havia 3 pré-matrículas, sendo uma do filho da diretora, razão pela qual decidiu-se pela extinção da escola, motivo determinante para a dispensa da virtual integralidade do quadro docente. Patente que manutenção das atividades era de todo inviável, pois, além do déficit financeiro acumulado, houve a falta do básico em uma instituição de ensino, que é a demanda de alunos.

Inespecíficos, portanto, os arestos colacionados, que não tratam da mesma hipótese dos autos, em que o empregador é instituição de ensino de porte bastante inferior às empresas mencionadas nas decisões paradigmas, a saber: indústrias aeronáuticas, metalúrgicas, elétricas, mecânicas, claramente distinto, portanto, o impacto social da dispensa (Súmula 296/TST).

Além disso, para o acolhimento da pretensão recursal seria necessário o reexame de fatos e provas, o que encontra óbice na Súmula 126/TST e inviabiliza o seguimento do recurso, inclusive por divergência jurisprudencial.

CONCLUSÃO

NEGO seguimento ao recurso de revista." (págs. 1.153-1.156)



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

Na minuta de agravo de instrumento, o Ministério Público do Trabalho insiste na admissibilidade do seu recurso de revista, sob o fundamento de que o apelo “buscou demonstrar violação literal e frontal de dispositivos de lei federal, bem assim dissenso jurisprudencial existente entre o acórdão combatido e diversas decisões do Colendo Tribunal Superior do Trabalho e dos E. Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª, 5ª e 15ª Regiões, à luz do artigo 896, alíneas “a” e “c”, da Consolidação das Leis do Trabalho” (pág. 1.161).

Reitera a sua insurgência contra o indeferimento da responsabilização civil da reclamada pela dispensa dos funcionários da escola e do seu pedido de pagamento de indenização por danos morais coletivos e danos individuais homogêneos, destacando, mais uma vez, que as demissões em massa não foram precedidas de negociação coletiva.

Alega que “a repercussão social é evidente na despedida de 90% dos trabalhadores de uma empresa, como se trata a presente demanda” (pág. 1.164) e que é incabível a argumentação da ré acolhida pelo TRT de que o pequeno número de matrículas e o déficit financeiro justificaria a demissão sem a intervenção do sindicato, pois “tal visão privilegia questões econômicas da empresa em detrimento da subsistência econômica dos trabalhadores, parte mais vulnerável na relação de emprego” (pág. 1.164).

Defende, ainda, que “restringir a obrigatoriedade de prévia negociação coletiva apenas a empresas de grande porte seria dar um salvo conduto à grande maioria das empresas de mato Grosso do Sul, que notadamente têm menor capacidade econômica que a média das empresas de outras regiões” (pág. 1.164), mas, mesmo que esse entendimento seja mantido, a ----- possui um grande lastro financeiro e é um dos maiores grupos educacionais do país, atuando em dezoito estados, como cento e trinta e seis unidades de educação básica e dezenove de ensino superior.

Por fim, aduz que não pretende reexaminar fatos e provas, sendo “a análise meramente de direito e se restringe à constatação de divergência jurisprudencial específica acerca das matérias em análise, bem como de violação literal de dispositivos de lei federal” (pág. 1.164).



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

Reafirma a indicação de violação dos artigos 186, 187, 422 e 927 do Código Civil e a divergência jurisprudencial.

Ao exame.

No tocante à **responsabilidade civil da reclamada**, o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região adotou o seguinte posicionamento:

"2.1.4 - RESPONSABILIDADE CIVIL

Insurge-se a ré em face da decisão que, declarando sua responsabilidade civil decorrente de abuso de direito, condenou-a ao pagamento de indenização por danos morais coletivos e danos individuais homogêneos.

Sustenta, em suma, que: a) não agiu com abuso de direito, pois cientificou, com antecedência razoável, seus empregados e a comunidade sobre a impossibilidade de funcionamento da escola, bem como pagou todas as verbas devidas; b) o sindicato homologou todas as rescisões feitas e em nenhum momento suscitou a necessidade de negociação coletiva; c) não estão presentes os pressupostos ensejadores do dever de indenizar.

Analiso.

O Juízo *a quo*, entendendo pela abusividade do direito de dispensa por parte da ré, que despediu simultaneamente e sem negociação coletiva 27 de seus 30 professores, equivalentes a 90% do corpo docente, condenou-a ao pagamento de indenização por danos morais coletivos e danos individuais homogêneos.

A defesa da ré, instituição privada de ensino, foi no sentido de que, em razão do crescente declínio no número de matrículas nos últimos 4 anos e, especificamente para o ano

Poder Judiciário Federal Justiça do Trabalho Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região PROCESSO Nº 0000201-32.2013.5.24.0005 - RO.1 8 de 2013, até 14.12.2012 só havia 3 pré-matrículas, sendo uma do filho da diretora, decidiu-se pela extinção da escola.

Para tanto, de um total de 42 empregados, 32 destes foram dispensados, 30 docentes e 2 administrativos, sendo que todos receberam tempestiva e integralmente as verbas rescisórias.

A documentação encartada nos autos comprova as alegações da ré, no sentido de que a dispensa dos empregados ocorreu unicamente pela absoluta impossibilidade de continuação das atividades.

O fundamento sentencial para a condenação, em síntese, foi pela ocorrência de abuso de direito por parte da ré, decorrente da dispensa coletiva e sem negociação com o sindicato.

Contudo, discordo dessa conclusão.



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

Com efeito, se houvesse a demissão coletiva por problemas operacionais da empresa ou má-administração até poder-se-ia falar em abuso de direito, mas, no caso em exame, é patente que manutenção das atividades era de todo inviável, pois, além do déficit financeiro acumulado, houve a falta do básico em uma instituição de ensino, que é a demanda de alunos.

Ora, em casos tais, persistir com o negócio seria agravar ainda mais a situação econômica, que já estava inviabilizada.

E, nessas condições, há que se indagar qual seria o proveito de negociar com o sindicato, se a situação permaneceria a mesma, ou seja, a impossibilidade de continuar as atividades.

Talvez com a intervenção do sindicato os contratos de trabalho se prolongariam um pouco mais, porém, penso que seria mais prejudicial aos professores, que ficariam sem emprego já na vigência do ano letivo, enquanto no caso, foram dispensados logo no final do ano, podendo, com isso, procurar imediatamente nova colocação já no início de 2013.

Há que se frisar que algumas rescisões foram homologadas perante o ente sindical, que nada manifestou acerca de irregularidades na dispensa.

Assim, conclui-se que as dispensas foram inevitáveis, independentemente de ter havido ou não negociação com o sindicato.

É necessário ressaltar ponto de extrema relevância, que é o fato de a ré, mesmo diante de todas as dificuldades então enfrentadas, ter pago integralmente todas as verbas rescisórias e liberado as guias de seguro-desemprego, o que não ocorre, como a experiência nos revela, com outras empresas em situação semelhante.

Ouso dizer que a atitude da ré, em privilegiar o pagamento dos direitos trabalhistas, mesmo com dívidas em vários segmentos, foi louvável e, com certeza, amenizou os problemas havidos com os trabalhadores diante da inevitável realidade que a eles se impôs.

Do exposto, entendo pela inexistência de abuso de direito por parte da ré, pelo que afasto a responsabilidade civil que lhe foi imputada na origem e, por conseguinte, a obrigação de indenizar, restando prejudicada a análise dos recursos das partes quanto à indenização por danos morais coletivos e individuais homogêneos.

Em consequência, julgo improcedentes os pedidos formulados na inicial. Custas isentas (CLT, art. 790-A, II)." (págs. 933-935, destacou-se)

Trata-se de ação civil pública em que se discute a responsabilização civil da reclamada, Escola -----, pela dispensa de 90% do quadro de seus funcionários sem prévia negociação com o sindicato da categoria.



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

O Tribunal Regional entendeu pela inexistência de abuso de direito, sendo a demissão em massa justificada pela falta da demanda de alunos e pelo déficit financeiro acumulado, tendo expressamente consignado que “as dispensas foram inevitáveis, independentemente de ter havido ou não negociação com o sindicato” (pág. 935).

A Corte de origem ainda destacou que “a atitude da ré, em privilegiar o pagamento dos direitos trabalhistas, mesmo com dívidas em vários segmentos, foi louvável e, com certeza, amenizou os problemas havidos com os trabalhadores diante da inevitável realidade que a eles se impôs” (pág. 935).

Mister se faz, primeiramente, verificar se o caso dos autos se enquadra no conceito de demissão coletiva, pois, para justificar a dispensa de 90% do quadro de funcionários, a Escola agravada destacou a impossibilidade de continuação das atividades e a extinção da escola.

Com efeito, conforme se extrai do artigo 13 da Convenção Coletiva nº 158 da Organização Internacional do Trabalho, o referido conceito está ligado à dispensa por fato objetivo alheio à pessoa do empregado, ou seja, motivos de ordem econômica, tecnológica, estrutural ou similar em que se dá o término do contrato de trabalho pelo empregador.

No caso dos autos, é incontroverso o fato de que as demissões coletivas decorreram do encerramento das atividades da escola.

Nesse contexto, constata-se que a causa das dispensas é comum a todos os empregados e objetivou atender interesse econômico do empregador, assim, as dispensas concomitantes não estão ligadas aos empregados individualmente considerados, e, por isso, a situação se enquadra perfeitamente no conceito de demissão coletiva.

Assim sendo, a jurisprudência desta Corte caminha no sentido de que, para fins de conformação da hipótese à acepção da dispensa coletiva, é irrelevante se houve continuidade ou não da atividade empresarial.



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

Em síntese: a extinção da atividade econômica com a dispensa concomitante de todos os empregados configura a dispensa coletiva.

Esclarecido este ponto, passa-se a análise da possibilidade de dispensa coletiva de trabalhadores sem existência de negociação sindical.

Para resolver a questão, é preciso ter em mente os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho humano, insculpidos nos incisos III e IV do artigo 1º do Texto Constitucional. Não se pode olvidar, ainda, que a despedida coletiva deva ser apreciada à luz do artigo 170, inciso III, da Constituição Federal, que consagra a função social da propriedade.

Salienta-se que a dispensa de um contingente grande de trabalhadores acarreta não apenas consequências nefastas ao empregado demitido, mas com repercussões sociais e econômicas na coletividade. Impõe salientar que a Seção Especializada em Dissídios Coletivo, por ocasião do julgamento do Processo nº ED-RODC - 30900-12.2009.5.15.0000, da relatoria do Exmo. Ministro Mauricio Godinho Delgado, fixou "a premissa, *para casos futuros*, de que "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores", observados os fundamentos supra", conforme ementa a seguir transcrita:

"...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) 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



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

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"** (ED-RODC - 30900-12.2009.5.15.0000, **Relator Ministro:** Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, **Data de Publicação: DEJT** 4/9/2009, grifou-se).

Verifica-se que a tese defendida pelo Exmo. Ministro Relator do citado recurso ordinário acerca da invalidade da "dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo" não prevaleceu, mas foi um marco importante na fixação de critérios para as demissões coletivas.

O Ministro Mauricio Godinho Delgado, no "Curso de Direito do Trabalho", comenta a importância do referido precedente, da SDC de sua relatoria, que passou a exigir a negociação prévia com o sindicato profissional para a despedida coletiva, *in verbis*:

"Embora a premissa tenha sido fixada apenas para situações fático-jurídicas futuras à data do julgamento – 10.8.2009 (não tendo sido acompanhada, conforme decisão da maioria da SDC-TST, de outros consectários reflexos, como, ilustrativamente, ordem de reintegração, arbitramento de indenização compensatória, prorrogação temporal de prazos contratuais ou outras repercussões assemelhadas), teve o importante condão de fixar diferenciação jurídica efetiva entre dispensas meramente individuais e dispensas coletivas. Nesse quadro, enfatizou o contingenciamento constitucional dirigido às dispensas massivas, as quais deveriam se submeter à negociação coletiva trabalhista, apta a lhes atenuar os drásticos efeitos sociais e econômicos.

A decisão da Seção de Dissídios Coletivos do TST partiu da distinção entre os danos existentes na sociedade e na economia, que muitas vezes têm caráter e dimensão meramente atomísticos, individuais, podendo tem, entretanto, dimensão e caráter notavelmente abrangentes, coletivos, comunitários. E a ordem jurídica, inclusive constitucional, teria percebido, incorporado e expressado essa diferenciação" (Curso de Direito do Trabalho, Ltr, 14ª edição, 2015, pág. 1345).



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

A jurisprudência da Seção Especializada em Dissídios Coletivos evoluiu para firmar o entendimento de que a prévia negociação com o sindicato profissional constitui requisito para a validade da dispensa coletiva, ou seja, despedidas procedidas unilateralmente pelo empregador não possuíam eficácia.

Desse modo, o referido Órgão Julgador confirmou decisões proferidas em dissídios coletivos instaurados pelos sindicatos profissionais, que exigiam a estipulação de normas e condições para as demissões coletivas, negando provimento aos recursos ordinários interpostos pelos suscitados (empregadores), conforme acórdãos assim ementados:

"(...) RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO INTERPOSTO PELA SUSCITADA. ENCERRAMENTO DA EMPRESA. DEMISSÃO EM MASSA CARACTERIZADA. NECESSIDADE DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. 1. É incontroverso nos autos que a demissão de todo o universo de empregados da Empresa, no total de 295 empregados, segundo apontado pelo Sindicato profissional, ocorreu em decorrência do encerramento das atividades da Suscitada. Revela-se de tal contexto a ilação de que a causa das dispensas é comum a todos os trabalhadores que se encontravam em atividade naquele momento e teve por escopo atender circunstância própria do empregador. A hipótese amolda-se perfeitamente à noção de demissão coletiva. 2. **Segundo a jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos, a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. À míngua de tal procedimento, são devidas, por consequência, indenização compensatória e manutenção do plano de assistência médica, conforme decidido pela Corte de Origem.** Precedente. Excluído do comando condenatório, em outro capítulo, o pagamento de dano moral coletivo, por incabível à espécie. Recurso a que se nega provimento" (RO-6155-89.2014.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, relatora Ministra Maria de Assis Calsing, DEJT 26/2/2016 - grifou-se e sublinhou-se)

"...DISPENSA COLETIVA. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. A despedida individual é regida pelo Direito Individual do Trabalho, que possibilita à empresa não motivar nem justificar o ato, bastando homologar a rescisão e pagar as verbas rescisórias. Todavia, **quando se trata de despedida coletiva, que atinge um grande número de trabalhadores, devem ser observados os princípios e regras do Direito Coletivo do**



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

Trabalho, que seguem determinados procedimentos, tais como a negociação coletiva. Não é proibida a despedida coletiva, principalmente em casos em que não há mais condições de trabalho na empresa. No entanto, devem ser observados 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 nº 163, da OIT e no artigo 5º, XIV, da CF/88. A negociação coletiva entre as partes é essencial nestes casos, a fim de que a dispensa coletiva traga menos impacto social e atenda às necessidades dos trabalhadores, considerados hipossuficientes. Precedente. Acrescente-se que configura conduta antissindical a dispensa em massa de trabalhadores justificada por participação em movimento reivindicatório...." (RO - 51548-68.2012.5.02.0000, **Relatora Ministra:** Kátia Magalhães Arruda, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, **Data de Publicação:** DEJT 16/5/2014 - grifou-se)

"...CLÁUSULA 22 - GERENCIAMENTO DE PESSOAL. VANTAGEM ACORDADA ENTRE AS PARTES AO LONGO DO TEMPO. MANUTENÇÃO. ART. 114, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. ESTIPULAÇÃO DE CRITÉRIOS E PERCENTUAIS A SEREM OBSERVADOS NA DISPENSA DE EMPREGADOS.

1. A par de se verificar que a cláusula denominada -Gerenciamento de Pessoal- tem sido negociada entre as partes ao longo dos anos, seu objetivo foi o de fixar critérios e percentuais a serem observados pela empresa na dispensa de empregados.

2. Assim, por um lado, tratando-se de conquista da categoria, nos termos do art. 114, § 2º, da Constituição da República não pode ser suprimida, salvo se demonstrada alteração das condições econômicas, trabalhistas e/ou sociais vigentes à época do estabelecimento da norma coletiva e que ampararam a instituição do benefício, não comprovado no caso concreto.

3. Por outro lado, ao fixar percentual razoável de dispensa de empregados, no caso, 2,5% (dois e meio por cento) do quadro funcional, sendo que 1% (um por cento) de livre critério da empresa, a cláusula harmoniza-se com a jurisprudência desta Corte Superior, no sentido de que **a dispensa coletiva não constitui mero direito potestativo do empregador, devendo ser objeto de negociação com o correspondente sindicato de trabalhadores.** Recurso ordinário a que e nega provimento, no



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

particular" (RO - 7052-85.2011.5.02.0000, **Relator Ministro:** Walmir Oliveira da Costa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, **Data de Publicação:** DEJT 21/2/2014 - grifou-se)

"DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA. DISPENSA COLETIVA. ENCERRAMENTO DA UNIDADE FABRIL. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. 1. Ao interpretar o sistema constitucional vigente, como também as Convenções da OIT, firmou-se a jurisprudência desta Seção de Dissídios Coletivos no sentido de que a dispensa coletiva não constitui mero direito potestativo do empregador, uma vez que, para sua ocorrência e a definição de seus termos, tem de ser objeto de negociação com o correspondente sindicato de trabalhadores. 2. Na hipótese vertente, a empresa suscitada encerrou suas atividades no município de Aratu-BA, procedendo à dispensa de todos os empregados dessa unidade industrial, alegando questões de estratégia empresarial e redução dos custos de produção. 3. Nesse contexto, **a negociação coletiva prévia com a entidade sindical dos trabalhadores fazia-se ainda mais necessária, tendo em vista que não se tratava de mera redução de pessoal, mas de dispensa da totalidade dos empregados do estabelecimento, com consequências mais graves para os trabalhadores desempregados.** 4. Impõe-se, portanto, a manutenção da decisão recorrida que declarou a ineficácia da dispensa coletiva, e suas consequências jurídicas no âmbito das relações trabalhistas dos empregados envolvidos. **Recurso ordinário a que se nega provimento"** (RO - 6-61.2011.5.05.0000, **Relator Ministro:** Walmir Oliveira da Costa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, **Data de Publicação:** DEJT 22/2/2013 - grifou-se)

"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. DISPENSA TRABALHISTA COLETIVA. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. ORDEM CONSTITUCIONAL. PROIBIÇÃO DE DESCONTO DOS DIAS PARADOS. INCIDÊNCIA DAS REGRAS ORIUNDAS DAS CONVENÇÕES DA OIT Nº 11, 98, 135, 141 E 151; E DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA DE 1988 - ARTS. 1º, III, 5º, XXIII, 7º, I, 8º, III E VI, 170, III E VIII. A dispensa coletiva é questão grupal, massiva, comunitária, inerente aos poderes da negociação coletiva trabalhista, a qual exige, pela Constituição Federal, em seu art. 8º, III e VI, a necessária participação do Sindicato. Trata-se de princípio e regra constitucionais trabalhistas, e, portanto, critério normativo integrante do Direito do Trabalho (art. 8º, III e VI, CF). Por ser matéria afeta ao direito coletivo trabalhista, a atuação obreira na questão está fundamentalmente restrita às entidades sindicais, que devem representar os trabalhadores,



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

defendendo os seus interesses perante a empresa, de modo que a situação se resolva de maneira menos gravosa para os trabalhadores, que são, claramente, a parte menos privilegiada da relação trabalhista. **As dispensas coletivas de trabalhadores, substantiva e proporcionalmente distintas das dispensas individuais, não podem ser exercitadas de modo unilateral e potestativo pelo empregador, sendo matéria de Direito Coletivo do Trabalho, devendo ser submetidas à prévia negociação coletiva trabalhista ou, sendo inviável, ao processo judicial de dissídio coletivo, que irá lhe regular os termos e efeitos pertinentes.** É que a negociação coletiva ou a sentença normativa fixarão as condutas para o enfrentamento da crise econômica empresarial, atenuando o impacto da dispensa coletiva, com a adoção de certas medidas ao conjunto dos trabalhadores ou a uma parcela deles, seja pela adoção da suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador (art. 476-a da CLT), seja pela criação de Programas de Demissão Voluntária (PDVs), seja pela observação de outras fórmulas atenuantes instituídas pelas partes coletivas negociadas. Além disso, para os casos em que a dispensa seja inevitável, critérios de preferência social devem ser eleitos pela negociação coletiva, tais como a despedida dos mais jovens em benefício dos mais velhos, dos que não tenham encargos familiares em benefício dos que tenham, e assim sucessivamente. Evidentemente que os trabalhadores protegidos por garantias de emprego, tais como licença previdenciária, ou com debilidades físicas reconhecidas, portadores de necessidades especiais, gestantes, dirigentes sindicais e diretores eleitos de CIPAs, além de outros casos, se houver, deverão ser excluídos do rol dos passíveis de desligamento. Inclusive esta Seção de Dissídios Coletivos, no julgamento do recurso ordinário interposto no dissídio coletivo ajuizado pelo Sindicato dos

Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros em face da Empresa Brasileira de Aeronáutica - EMBRAER S/A e outra (processo n. TST-RODC-30900-12.2009.5.15.0000), em que também se discutiu os efeitos jurídicos da dispensa coletiva, fixou a premissa, para casos futuros de que **a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores.** No caso concreto - em que a empresa comunicou aos trabalhadores que promoveria a dispensa de 200 empregados, equivalente a 20% da mão de obra contratada -, a atuação do Sindicato foi decisiva para que fosse minimizado o impacto da dispensa coletiva. A interferência da entidade sindical propiciou aos desligados um implemento das condições normais da dispensa, com o estabelecimento de diversos direitos de inquestionável efeito atenuante ao abalo provocado pela perda do emprego, entre eles, a instituição de um PDV. Nesse contexto, a greve foi realizada pelos empregados dentro dos limites da lei, inexistindo razão para que a classe trabalhadora seja prejudicada em razão do exercício de uma prerrogativa constitucional. Reafirme-se: o direito constitucional de greve foi



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

exercido para tentar regulamentar a dispensa massiva, fato coletivo que exige a participação do Sindicato. Destaque-se a circunstância de que, conforme foi esclarecido na decisão dos embargos de declaração, a Suscitante já iniciara o processo de despedida de alguns empregados, prática cuja continuidade foi obstada pela pronta intervenção do Sindicato. Considera-se, por isso, que a situação especial que ensejou a greve autoriza o enquadramento da paralisação laboral como mera interrupção do contrato de trabalho, sendo devido o pagamento dos dias não laborados, nos termos da decisão regional. Recurso ordinário desprovido". (RO - 173-02.2011.5.15.0000, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 31/8/2012 - grifou-se)

Acrescenta-se que esta Corte, em acórdãos proferidos em ação civil pública, firmou entendimento de que a ausência de negociação prévia com o sindicato dos empregados impõe ao empregador, que procede a despedida em massa de seus empregados, sua condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, consoante ementas a seguir transcritas:

"RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. 1. DANO MORAL COLETIVO. DEMISSÃO EM MASSA. AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. Trata-se de ação civil pública em que se pleiteia o reconhecimento de dano moral coletivo, e respectiva indenização, em razão da ausência de negociação coletiva que anteceda a decisão de dispensa coletiva de trabalhadores. II. No caso, é incontroversa a dispensa em massa, sem prévia negociação coletiva, em decorrência da rescisão do contrato de prestação de serviços mantido entre a empresa Reclamada e a CELPA. III. A jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos desta Corte firmou entendimento no sentido de que a prévia negociação coletiva é imprescindível para a legalidade da dispensa em massa de trabalhadores. Ausente tal procedimento, é devida a indenização compensatória, pelo caráter coletivo da lesão. IV. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." (RR - 10351-92.2013.5.08.0013, Relator Ministro: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 25/9/2019, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/9/2019)



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

"INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. DISPENSA COLETIVA. ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES. NECESSIDADE DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COM O SINDICATO. 4.1. O Eg. Regional, conforme o quadro fático-probatório delineado, entendeu incontroversa a dispensa coletiva de todos os empregados, para encerramento da atividade empresarial, por interesses próprios da empregadora, sem prévia negociação coletiva. Evidenciou que a ré, percebendo a iminência do término das atividades, deveria ter buscado alternativas, por meio de negociação preliminar, para reduzir o impacto da medida, o que não fez. Assim, concluiu demonstrada a lesão de interesses transindividuais, ensejando a reparação do dano moral coletivo. 4.2. A jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos desta Corte firmou entendimento de que a negociação coletiva é imprescindível à dispensa em massa, pois tal cenário exige a estipulação de normas e condições para a proteção dos trabalhadores contra o desemprego, além da redução dos impactos sociais e econômicos causados. Ausente tal procedimento, é devida a indenização compensatória, pelo caráter coletivo da lesão. Precedentes. 4.3. As empresas que se lançam no mercado, assumindo o ônus financeiro de cumprir a legislação trabalhista, perdem competitividade em relação àquelas que reduzem seus custos de produção à custa dos direitos mínimos assegurados aos empregados. 4.4. Tratando-se de lesão que viola bens jurídicos indiscutivelmente caros a toda a sociedade, surge o dever de indenizar, sendo cabível a reparação por dano moral coletivo (arts. 186 e 927 do CC e 3º e 13 da LACP). 4.5. Frise-se que, na linha da teoria do "danum in re ipsa", não se exige que o dano moral seja demonstrado. Ele decorre, inexoravelmente, da gravidade do fato ofensivo que, no caso, restou materializado pelo descumprimento de normas que visam à dignidade e à proteção dos trabalhadores contra o desemprego involuntário e a dispensa arbitrária, ocasionados pela demissão em massa, sem prévia negociação com o sindicato. Sob tal contexto, não há dúvidas quanto à caracterização do dano moral coletivo. Óbice do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula 333/TST. Agravo de instrumento conhecido e desprovido." (AIRR - 940-70.2015.5.23.0002, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 3/4/2019, **3ª Turma**, DEJT 12/4/2019)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. DANO MORAL COLETIVO. DISPENSA COLETIVA DE EMPREGADOS. NÃO DEMONSTRAÇÃO DOS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE DO RECURSO DE REVISTA. NÃO PROVIMENTO. Não há falar em ofensa direta e literal aos artigos 5º, II, 7º, I e XXVI, 8º, III e VI, da Constituição Federal, 186 a 188 e 927 do Código Civil, pois estão registrados no acórdão regional os requisitos que autorizam o deferimento da reparação por dano moral coletivo, especialmente a exigência de negociação coletiva prévia quando da dispensa



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

em massa de trabalhadores. Agravo de instrumento a que se nega provimento." (AIRR - 281-23.2012.5.05.0631 , Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 27/6/2018, **4ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 3/8/2018)

"RECURSO DE REVISTA. DISPENSA COLETIVA. DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR. NÃO OCORRÊNCIA. AUSÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. EFEITOS. I - Sabe-se que inexistente no ordenamento pátrio definição objetiva acerca do que caracteriza a "despedida em massa". II - Nesse contexto, incumbe ao julgador lançar mão de outros elementos jurídicos para subsidiar sua convicção, tais como a jurisprudência, a analogia, a equidade e outros princípios e normas gerais de direito, podendo valer-se igualmente dos usos e costumes e do direito comparado, na esteira do que preleciona o artigo 8º da CLT. III - Nesse intento, o magistrado deve agir com prudência, buscando compatibilizar os regramentos externos aos princípios emanados da Constituição da República, sem deslembrar do que preleciona o seu artigo 5º, II, que encerra o princípio da legalidade. IV - Ao se deparar com o tema, Seção Especializada em Dissídios Coletivos desta Corte Superior, após percuente análise da matéria, em decisão proferida no ED-RODC - 30900-12.2009.5.15.0000, de relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado, concluiu que "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) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s)". V - Como se observa do referido julgado, prevalece neste Tribunal o entendimento acerca da necessidade de negociação coletiva que anteceda a decisão de dispensa coletiva de trabalhadores, de modo a minimizar o forte impacto negativo que tal conduta da empresa desencadeia em seu âmbito social de atuação. VI - De outro lado, constou também do referido decisum que a d. Maioria desta Corte não endossou a diretriz de nulidade plena da dispensa coletiva não negociada, a ensejar a reintegração, visto que efetivamente não se está diante de uma hipótese legal de estabilidade do emprego, o que induziria à ofensa ao artigo 5º, II, da Constituição. Precedente. VII - Na presente hipótese, prevaleceu a decisão firmada pelo juízo de primeiro grau, no sentido de indeferir o pleito reintegratório, mas deferindo aos trabalhadores prejudicados pela "dispensa em massa" compensação financeira equivalente a alguns salários, em escala proporcional à idade e existência de dependentes na data do desligamento. As indenizações tiveram por pressuposto a inexistência de negociação coletiva prévia às demissões. VIII - De tal singularidade jurídico-factual



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

constata-se que a decisão recorrida não se distancia das diretrizes perfilhadas por este Tribunal na análise de casos similares, ao passo que pontuou a indispensabilidade da negociação coletiva, deferindo indenização compensatória por tal inobservância, mantendo incólume o princípio da legalidade, ao rechaçar o pedido de reintegração. IX - Assim, não se materializa as violações legais e constitucionais apontadas no apelo, bem como se encontra superado o dissenso pretoriano, já que os arestos trazidos a confronto adotam a tese da dispensa coletiva como ato potestativo do empregador, em descompasso, portanto, com o entendimento firmado por este Tribunal Superior. X - Recurso não conhecido." (ARR - 1-71.2013.5.04.0008 , Relator Ministro: Antonio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 8/3/2017, **5ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 10/3/2017)

"RECURSO DE REVISTA. DISPENSA EM MASSA DE TRABALHADORES. AUSÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO PRÉVIA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. DISSÍDIO COLETIVO POSTERIOR. O que determina o dano moral coletivo é a conduta ilícita do empregador, que atinge a esfera moral da sociedade, como no caso em exame, em que a empresa procede a dispensa em massa dos trabalhadores, violando o princípio constitucional do trabalho, que conceitua também o princípio da dignidade do trabalhador. A reparação é devida com o fim de restituir o patrimônio imaterial em face do ato ilícito em relação a grupo de trabalhadores, no importe de R\$50.000,00, com o fim de atribuir caráter pedagógico à condenação, levando em consideração que, em dissídio coletivo o grupo de trabalhadores teve garantida a nulidade do ato, tendo a empresa realizado acordo que possibilitou amenizar a conduta ilícita já perpetrada. Recurso de revista conhecido e provido". (RR - 9800-84.2009.5.02.0251 , Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 26/9/2012, **6ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 28/9/2012)

Diante do exposto, conclui-se que é irregular a despedida em massa de trabalhadores sem negociação prévia com o sindicato profissional e que a ausência desse requisito acarreta a responsabilidade civil do empregador e o pagamento de indenização compensatória.

Logo, a instância ordinária, ao entender pela validade

das demissões em massa sem prévia negociação com o sindicato, incorreu em possível violação do artigo 186 do Código Civil.



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

Diante do exposto, em razão de potencial violação do artigo 186 do Código Civil, **dou provimento** ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista, a reautuação dos autos e a intimação das partes e dos interessados para seu julgamento, nos termos dos artigos 935 do CPC e 122 do RITST.

RECURSO DE REVISTA

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. RESPONSABILIDADE CIVIL DA RECLAMADA. DANOS MORAIS COLETIVOS. DANOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. DEMISSÃO EM MASSA. AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

I - CONHECIMENTO

Quanto ao tema, segue a manifestação do o Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região:

"2.1.4 - RESPONSABILIDADE CIVIL

Insurge-se a ré em face da decisão que, declarando sua responsabilidade civil decorrente de abuso de direito, condenou-a ao pagamento de indenização por danos morais coletivos e danos individuais homogêneos.

Sustenta, em suma, que: a) não agiu com abuso de direito, pois cientificou, com antecedência razoável, seus empregados e a comunidade sobre a impossibilidade de funcionamento da escola, bem como pagou todas as verbas devidas; b) o sindicato homologou todas as rescisões feitas e em nenhum momento suscitou a necessidade de negociação coletiva; c) não estão presentes os pressupostos ensejadores do dever de indenizar.

Analiso.

O Juízo *a quo*, entendendo pela abusividade do direito de dispensa por parte da ré, que despediu simultaneamente e sem negociação coletiva 27 de seus 30 professores, equivalentes a 90% do corpo docente, condenou-a ao pagamento de indenização por danos morais coletivos e danos individuais homogêneos.

A defesa da ré, instituição privada de ensino, foi no sentido de que, em razão do crescente declínio no número de matrículas nos últimos 4 anos e, especificamente para o ano

Poder Judiciário Federal Justiça do Trabalho Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região PROCESSO Nº 0000201-32.2013.5.24.0005 - RO.1



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

8 de 2013, até 14.12.2012 só havia 3 pré-matrículas, sendo uma do filho da diretora, decidiu-se pela extinção da escola.

Para tanto, de um total de 42 empregados, 32 destes foram dispensados, 30 docentes e 2 administrativos, sendo que todos receberam tempestiva e integralmente as verbas rescisórias.

A documentação encartada nos autos comprova as alegações da ré, no sentido de que a dispensa dos empregados ocorreu unicamente pela absoluta impossibilidade de continuação das atividades.

O fundamento sentencial para a condenação, em síntese, foi pela ocorrência de abuso de direito por parte da ré, decorrente da dispensa coletiva e sem negociação com o sindicato.

Contudo, discordo dessa conclusão.

Com efeito, se houvesse a demissão coletiva por problemas operacionais da empresa ou má-administração até poder-se-ia falar em abuso de direito, mas, no caso em exame, é patente que manutenção das atividades era de todo inviável, pois, além do déficit financeiro acumulado, houve a falta do básico em uma instituição de ensino, que é a demanda de alunos.

Ora, em casos tais, persistir com o negócio seria agravar ainda mais a situação econômica, que já estava inviabilizada.

E, nessas condições, há que se indagar qual seria o proveito de negociar com o sindicato, se a situação permaneceria a mesma, ou seja, a impossibilidade de continuar as atividades.

Talvez com a intervenção do sindicato os contratos de trabalho se prolongariam um pouco mais, porém, penso que seria mais prejudicial aos professores, que ficariam sem emprego já na vigência do ano letivo, enquanto no caso, foram dispensados logo no final do ano, podendo, com isso, procurar imediatamente nova colocação já no início de 2013.

Há que se frisar que algumas rescisões foram homologadas perante o ente sindical, que nada manifestou acerca de irregularidades na dispensa.

Assim, conclui-se que as dispensas foram inevitáveis, independentemente de ter havido ou não negociação com o sindicato.

É necessário ressaltar ponto de extrema relevância, que é o fato de a ré, mesmo diante de todas as dificuldades então enfrentadas, ter pago integralmente todas as verbas rescisórias e liberado as guias de seguro-desemprego, o que não ocorre, como a experiência nos revela, com outras empresas em situação semelhante.

Ouso dizer que a atitude da ré, em privilegiar o pagamento dos direitos trabalhistas, mesmo com dívidas em vários segmentos, foi louvável e, com certeza, amenizou os problemas havidos com os trabalhadores diante da inevitável realidade que a eles se impôs.

Do exposto, entendo pela inexistência de abuso de direito por parte da ré, pelo que afasto a responsabilidade civil que lhe foi imputada na origem e, por conseguinte, a obrigação de indenizar, restando prejudicada a análise dos



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

recursos das partes quanto à indenização por danos morais coletivos e individuais homogêneos.

Em consequência, julgo improcedentes os pedidos formulados na inicial. Custas isentas (CLT, art. 790-A, II)." (págs. 933-935, destacou-se)

Nas razões de recurso de revista, o Ministério Público

do Trabalho insurge-se contra o indeferimento da responsabilização civil da reclamada pela dispensa dos funcionários da escola e do seu pedido de pagamento de indenização por danos morais coletivos e danos individuais homogêneos, ao afirmar que há "inúmeras decisões do TST no mesmo sentido: obrigatoriedade de prévia negociação com o sindicato para a dispensa em massa dos trabalhadores" (pág. 954).

Defende que "os ilustres julgadores se olvidam do caráter alimentar e forfetário das verbas trabalhistas, que representam certamente a maior parcela da busca pela dignidade humana de qualquer trabalhador" (pág. 967) e que "a empresa deve, sem dúvidas, ser responsabilizada pela demissão em massa não antecedida de legítima negociação coletiva" (pág. 967), pois "o fato de ter ocorrido o pagamento das verbas rescisórias, eventualmente com assistência do sindicato obreiro, de nada obsta o reconhecimento de abuso de direito a ser indenizado/compensado por violação a direitos individuais homogêneos e difusos/coletivos" (pág. 967).

Aduz, ainda, que "a crise financeira alegada pela Recorrida, que foi o substrato fático à fundamentação do acórdão ora combatido, não é motivo suficiente para eximi-la do cumprimento das imperativas obrigações trabalhistas, especificamente a de observar o processo de negociação coletiva para proceder à demissão dos trabalhadores" (pág. 967).

Aponta violação dos artigos 186, 187, 422 e 927 do Código Civil.

Traz à baila divergência jurisprudencial.

À análise.

Trata-se de ação civil pública em que se discute a responsabilização civil da reclamada, Escola Cenecista Oliva Enciso, pela dispensa de 90% do quadro de seus funcionários sem prévia negociação com o sindicato da categoria.



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

O Tribunal Regional entendeu pela inexistência de abuso de direito, sendo a demissão em massa justificada pela falta da demanda de alunos e pelo déficit financeiro acumulado, tendo expressamente consignado que “as dispensas foram inevitáveis, independentemente de ter havido ou não negociação com o sindicato” (pág. 935).

A Corte de origem ainda destacou que “a atitude da ré, em privilegiar o pagamento dos direitos trabalhistas, mesmo com dívidas em vários segmentos, foi louvável e, com certeza, amenizou os problemas havidos com os trabalhadores diante da inevitável realidade que a eles se impôs” (pág. 935).

Mister se faz, primeiramente, verificar se o caso dos autos se enquadra no conceito de demissão coletiva, pois, para justificar a dispensa de 90% do quadro de funcionários, a Escola agravada destacou a impossibilidade de continuação das atividades e a extinção da escola.

Com efeito, conforme se extrai do artigo 13 da Convenção Coletiva nº 158 da Organização Internacional do Trabalho, o referido conceito está ligado à dispensa por fato objetivo alheio à pessoa do empregado, ou seja, motivos de ordem econômica, tecnológica, estrutural ou similar em que se dá o término do contrato de trabalho pelo empregador.

No caso dos autos, é incontroverso o fato de que as demissões coletivas decorreram do encerramento das atividades da escola.

Nesse contexto, constata-se que a causa das dispensas é comum a todos os empregados e objetivou atender interesse econômico do empregador. Desse modo, as dispensas concomitantes não estão ligadas aos empregados individualmente considerados, e, por isso, a situação se enquadra perfeitamente no conceito de demissão coletiva.

Assim sendo, a jurisprudência desta Corte caminha no sentido de que, para fins de conformação da hipótese à acepção da dispensa coletiva, é irrelevante se houve continuidade ou não da atividade empresarial.



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

Em síntese: a extinção da atividade econômica com a dispensa concomitante de todos os empregados configura a dispensa coletiva.

Esclarecido este ponto, passa-se a análise da possibilidade de dispensa coletiva de trabalhadores sem existência de negociação sindical.

Para resolver a questão, é preciso ter em mente os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho humano, insculpidos nos incisos III e IV do artigo 1º do Texto Constitucional. Não se pode olvidar, ainda, que a despedida coletiva deva ser apreciada à luz do artigo 170, inciso III, da Constituição Federal, que consagra a função social da propriedade.

Salienta-se que a dispensa de um contingente grande de trabalhadores acarreta não apenas consequências nefastas ao empregado demitido, mas com repercussões sociais e econômicas na coletividade. Impõe salientar que a Seção Especializada em Dissídios Coletivo, por ocasião do julgamento do Processo nº ED-RODC - 30900-12.2009.5.15.0000, da relatoria do Exmo. Ministro Mauricio Godinho Delgado, fixou "a premissa, *para casos futuros*, de que "a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores", observados os fundamentos supra", conforme ementa a seguir transcrita:

"...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) 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



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

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** (ED-RODC - 30900-12.2009.5.15.0000, **Relator Ministro:** Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, **Data de Publicação:** DEJT 4/9/2009, grifou-se).

Verifica-se que a tese defendida pelo Exmo. Ministro Relator do citado recurso ordinário acerca da invalidade da "dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo" não prevaleceu, mas foi um marco importante na fixação de critérios para as demissões coletivas.

O Ministro Mauricio Godinho Delgado, no "Curso de Direito do Trabalho", comenta a importância do referido precedente, da SDC de sua relatoria, que passou a exigir a negociação prévia com o sindicato profissional para a despedida coletiva, *in verbis*:

"Embora a premissa tenha sido fixada apenas para situações fático-jurídicas futuras à data do julgamento – 10.8.2009 (não tendo sido acompanhada, conforme decisão da maioria da SDC-TST, de outros consectários reflexos, como, ilustrativamente, ordem de reintegração, arbitramento de indenização compensatória, prorrogação temporal de prazos contratuais ou outras repercussões assemelhadas), teve o importante condão de fixar diferenciação jurídica efetiva entre dispensas meramente individuais e dispensas coletivas. Nesse quadro, enfatizou o contingenciamento constitucional dirigido às dispensas massivas, as quais deveriam se submeter à negociação coletiva trabalhista, apta a lhes atenuar os drásticos efeitos sociais e econômicos.

A decisão da Seção de Dissídios Coletivos do TST partiu da distinção entre os danos existentes na sociedade e na economia, que muitas vezes têm caráter e dimensão meramente atomísticos, individuais, podendo tem, entretanto, dimensão e caráter notavelmente abrangentes, coletivos, comunitários. E a ordem jurídica, inclusive constitucional, teria percebido,



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

incorporado e expressado essa diferenciação" (Curso de Direito do Trabalho, Ltr, 14ª edição, 2015, pág. 1345).

A jurisprudência da Seção Especializada em Dissídios Coletivos evoluiu para firmar o entendimento de que a prévia negociação com o sindicato profissional constitui requisito para a validade da dispensa coletiva, ou seja, despedidas procedidas unilateralmente pelo empregador não possuíam eficácia.

Desse modo, o referido Órgão Julgador confirmou decisões proferidas em dissídios coletivos instaurados pelos sindicatos profissionais, que exigiam a estipulação de normas e condições para as demissões coletivas, negando provimento aos recursos ordinários interpostos pelos suscitados (empregadores), conforme acórdãos assim ementados:

"(...) RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO INTERPOSTO PELA SUSCITADA. ENCERRAMENTO DA EMPRESA. DEMISSÃO EM MASSA CARACTERIZADA. NECESSIDADE DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. 1. É incontroverso nos autos que a demissão de todo o universo de empregados da Empresa, no total de 295 empregados, segundo apontado pelo Sindicato profissional, ocorreu em decorrência do encerramento das atividades da Suscitada. Revela-se de tal contexto a ilação de que a causa das dispensas é comum a todos os trabalhadores que se encontravam em atividade naquele momento e teve por escopo atender circunstância própria do empregador. A hipótese amolda-se perfeitamente à noção de demissão coletiva. 2. **Segundo a jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos, a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores. À míngua de tal procedimento, são devidas, por consequência, indenização compensatória e manutenção do plano de assistência médica, conforme decidido pela Corte de Origem.** Precedente. Excluído do comando condenatório, em outro capítulo, o pagamento de dano moral coletivo, por incabível à espécie.

Recurso a que se nega provimento" (RO-6155-89.2014.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, relatora Ministra Maria de Assis Calsing, DEJT 26/2/2016 - grifou-se e sublinhou-se)

"...DISPENSA COLETIVA. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. A despedida individual é regida pelo Direito Individual do Trabalho, que possibilita à empresa não motivar nem justificar o ato, bastando homologar a rescisão e pagar as verbas rescisórias. Todavia, **quando se trata de**



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

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. Não é proibida a despedida coletiva, principalmente em casos em que não há mais condições de trabalho na empresa. No entanto, devem ser observados 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 nº 163, da OIT e no artigo 5º, XIV, da CF/88. A negociação coletiva entre as partes é essencial nestes casos, a fim de que a dispensa coletiva traga menos impacto social e atenda às necessidades dos trabalhadores, considerados hipossuficientes. Precedente. Acrescente-se que configura conduta antissindical a dispensa em massa de trabalhadores justificada por participação em movimento reivindicatório...." (RO - 51548-68.2012.5.02.0000, **Relatora Ministra:** Kátia Magalhães Arruda, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, **Data de Publicação:** DEJT 16/5/2014 - grifou-se)

"...CLÁUSULA 22 - GERENCIAMENTO DE PESSOAL. VANTAGEM ACORDADA ENTRE AS PARTES AO LONGO DO TEMPO. MANUTENÇÃO. ART. 114, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. ESTIPULAÇÃO DE CRITÉRIOS E PERCENTUAIS A SEREM OBSERVADOS NA DISPENSA DE EMPREGADOS.

1. A par de se verificar que a cláusula denominada -Gerenciamento de Pessoal- tem sido negociada entre as partes ao longo dos anos, seu objetivo foi o de fixar critérios e percentuais a serem observados pela empresa na dispensa de empregados.

2. Assim, por um lado, tratando-se de conquista da categoria, nos termos do art. 114, § 2º, da Constituição da República não pode ser suprimida, salvo se demonstrada alteração das condições econômicas, trabalhistas e/ou sociais vigentes à época do estabelecimento da norma coletiva e que ampararam a instituição do benefício, não comprovado no caso concreto.

3. Por outro lado, ao fixar percentual razoável de dispensa de empregados, no caso, 2,5% (dois e meio por cento) do quadro funcional, sendo que 1% (um por cento) de livre critério da empresa, a cláusula harmoniza-se com a jurisprudência desta Corte Superior, no sentido de que **a dispensa coletiva não constitui mero direito potestativo do empregador, devendo ser objeto de negociação com o correspondente sindicato de**



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

trabalhadores. Recurso ordinário a que e nega provimento, no particular" (RO - 7052-85.2011.5.02.0000, **Relator Ministro:** Walmir Oliveira da Costa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, **Data de Publicação:** DEJT 21/2/2014 - grifou-se)

"DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA. DISPENSA COLETIVA. ENCERRAMENTO DA UNIDADE FABRIL. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. 1. Ao interpretar o sistema constitucional vigente, como também as Convenções da OIT, firmou-se a jurisprudência desta Seção de Dissídios Coletivos no sentido de que a dispensa coletiva não constitui mero direito potestativo do empregador, uma vez que, para sua ocorrência e a definição de seus termos, tem de ser objeto de negociação com o correspondente sindicato de trabalhadores. 2. Na hipótese vertente, a empresa suscitada encerrou suas atividades no município de Aratu-BA, procedendo à dispensa de todos os empregados dessa unidade industrial, alegando questões de estratégia empresarial e redução dos custos de produção. 3. Nesse contexto, **a negociação coletiva prévia com a entidade sindical dos trabalhadores fazia-se ainda mais necessária, tendo em vista que não se tratava de mera redução de pessoal, mas de dispensa da totalidade dos empregados do estabelecimento, com consequências mais graves para os trabalhadores desempregados.** 4. Impõe-se, portanto, a manutenção da decisão recorrida que declarou a ineficácia da dispensa coletiva, e suas consequências jurídicas no âmbito das relações trabalhistas dos empregados envolvidos. **Recurso ordinário a que se nega provimento"** (RO - 6-61.2011.5.05.0000, **Relator Ministro:** Walmir Oliveira da Costa, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, **Data de Publicação:** DEJT 22/2/2013 - grifou-se)

"RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. DISPENSA TRABALHISTA COLETIVA. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. ORDEM CONSTITUCIONAL. PROIBIÇÃO DE DESCONTO DOS DIAS PARADOS. INCIDÊNCIA DAS REGRAS ORIUNDAS DAS CONVENÇÕES DA OIT Nº 11, 98, 135, 141 E 151; E DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL BRASILEIRA DE 1988 - ARTS. 1º, III, 5º, XXIII, 7º, I, 8º, III E VI, 170, III E VIII. A dispensa coletiva é questão grupal, massiva, comunitária, inerente aos poderes da negociação coletiva trabalhista, a qual exige, pela Constituição Federal, em seu art. 8º, III e VI, a necessária participação do Sindicato. Trata-se de princípio e regra constitucionais trabalhistas, e, portanto, critério normativo integrante do Direito do Trabalho (art. 8º, III e VI, CF). Por ser matéria afeta ao direito coletivo trabalhista, a atuação obreira na questão está fundamentalmente



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

restrita às entidades sindicais, que devem representar os trabalhadores, defendendo os seus interesses perante a empresa, de modo que a situação se resolva de maneira menos gravosa para os trabalhadores, que são, claramente, a parte menos privilegiada da relação trabalhista. **As dispensas coletivas de trabalhadores, substantiva e proporcionalmente distintas das dispensas individuais, não podem ser exercitadas de modo unilateral e potestativo pelo empregador, sendo matéria de Direito Coletivo do Trabalho, devendo ser submetidas à prévia negociação coletiva trabalhista ou, sendo inviável, ao processo judicial de dissídio coletivo, que irá lhe regular os termos e efeitos pertinentes.** É que a negociação coletiva ou a sentença normativa fixarão as condutas para o enfrentamento da crise econômica empresarial, atenuando o impacto da dispensa coletiva, com a adoção de certas medidas ao conjunto dos trabalhadores ou a uma parcela deles, seja pela adoção da suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador (art. 476-a da CLT), seja pela criação de Programas de Demissão Voluntária (PDVs), seja pela observação de outras fórmulas atenuantes instituídas pelas partes coletivas negociadas. Além disso, para os casos em que a dispensa seja inevitável, critérios de preferência social devem ser eleitos pela negociação coletiva, tais como a despedida dos mais jovens em benefício dos mais velhos, dos que não tenham encargos familiares em benefício dos que tenham, e assim sucessivamente. Evidentemente que os trabalhadores protegidos por garantias de emprego, tais como licença previdenciária, ou com debilidades físicas reconhecidas, portadores de necessidades especiais, gestantes, dirigentes sindicais e diretores eleitos de CIPAs, além de outros casos, se houver, deverão ser excluídos do rol dos passíveis de desligamento. Inclusive esta Seção de Dissídios Coletivos, no julgamento do recurso ordinário interposto no dissídio coletivo ajuizado pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e outros em face da Empresa Brasileira de Aeronáutica - EMBRAER S/A e outra (processo n. TST-RODC-30900-12.2009.5.15.0000), em que também se discutiu os efeitos jurídicos da dispensa coletiva, fixou a premissa, para casos futuros de que **a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores.** No caso concreto - em que a empresa comunicou aos trabalhadores que promoveria a dispensa de 200 empregados, equivalente a 20% da mão de obra contratada -, a atuação do Sindicato foi decisiva para que fosse minimizado o impacto da dispensa coletiva. A interferência da entidade sindical propiciou aos desligados um implemento das condições normais da dispensa, com o estabelecimento de diversos direitos de inquestionável efeito atenuante ao abalo provocado pela perda do emprego, entre eles, a instituição de um PDV. Nesse contexto, a greve foi realizada pelos empregados dentro dos limites da lei, inexistindo razão para que a classe trabalhadora seja prejudicada em razão do exercício de uma prerrogativa constitucional. Reafirme-se: o direito constitucional de greve foi



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

exercido para tentar regulamentar a dispensa massiva, fato coletivo que exige a participação do Sindicato. Destaque-se a circunstância de que, conforme foi esclarecido na decisão dos embargos de declaração, a Suscitante já iniciara o processo de despedida de alguns empregados, prática cuja continuidade foi obstada pela pronta intervenção do Sindicato. Considera-se, por isso, que a situação especial que ensejou a greve autoriza o enquadramento da paralisação laboral como mera interrupção do contrato de trabalho, sendo devido o pagamento dos dias não laborados, nos termos da decisão regional. Recurso ordinário desprovido". (RO - 173-02.2011.5.15.0000, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 31/8/2012 - grifou-se)

Acrescenta-se que esta Corte, em acórdãos proferidos em ação civil pública, firmou entendimento de que a ausência de negociação prévia com o sindicato dos empregados impõe ao empregador, que procede a despedida em massa de seus empregados, sua condenação ao pagamento de indenização por dano moral coletivo, consoante ementas a seguir transcritas:

"RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. 1. DANO MORAL COLETIVO. DEMISSÃO EM MASSA. AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. CONHECIMENTO E PROVIMENTO. I. Trata-se de ação civil pública em que se pleiteia o reconhecimento de dano moral coletivo, e respectiva indenização, em razão da ausência de negociação coletiva que anteceda a decisão de dispensa coletiva de trabalhadores. II. No caso, é incontroversa a dispensa em massa, sem prévia negociação coletiva, em decorrência da rescisão do contrato de prestação de serviços mantido entre a empresa Reclamada e a CELPA. III. A jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos desta Corte firmou entendimento no sentido de que a prévia negociação coletiva é imprescindível para a legalidade da dispensa em massa de trabalhadores. Ausente tal procedimento, é devida a indenização compensatória, pelo caráter coletivo da lesão. IV. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento." (RR - 10351-92.2013.5.08.0013, Relator Ministro: Alexandre Luiz Ramos, Data de Julgamento: 25/9/2019, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 27/9/2019)



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

"INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. DISPENSA COLETIVA. ENCERRAMENTO DAS ATIVIDADES. NECESSIDADE DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COM O SINDICATO. 4.1. O Eg. Regional, conforme o quadro fático-probatório delineado, entendeu incontroversa a dispensa coletiva de todos os empregados, para encerramento da atividade empresarial, por interesses próprios da empregadora, sem prévia negociação coletiva. Evidenciou que a ré, percebendo a iminência do término das atividades, deveria ter buscado alternativas, por meio de negociação preliminar, para reduzir o impacto da medida, o que não fez. Assim, concluiu demonstrada a lesão de interesses transindividuais, ensejando a reparação do dano moral coletivo. 4.2. A jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos desta Corte firmou entendimento de que a negociação coletiva é imprescindível à dispensa em massa, pois tal cenário exige a estipulação de normas e condições para a proteção dos trabalhadores contra o desemprego, além da redução dos impactos sociais e econômicos causados. Ausente tal procedimento, é devida a indenização compensatória, pelo caráter coletivo da lesão. Precedentes. 4.3. As empresas que se lançam no mercado, assumindo o ônus financeiro de cumprir a legislação trabalhista, perdem competitividade em relação àquelas que reduzem seus custos de produção à custa dos direitos mínimos assegurados aos empregados. 4.4. Tratando-se de lesão que viola bens jurídicos indiscutivelmente caros a toda a sociedade, surge o dever de indenizar, sendo cabível a reparação por dano moral coletivo (arts. 186 e 927 do CC e 3º e 13 da LACP). 4.5. Frise-se que, na linha da teoria do "danum in re ipsa", não se exige que o dano moral seja demonstrado. Ele decorre, inexoravelmente, da gravidade do fato ofensivo que, no caso, restou materializado pelo descumprimento de normas que visam à dignidade e à proteção dos trabalhadores contra o desemprego involuntário e a dispensa arbitrária, ocasionados pela demissão em massa, sem prévia negociação com o sindicato. Sob tal contexto, não há dúvidas quanto à caracterização do dano moral coletivo. Óbice do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula 333/TST. Agravo de instrumento conhecido e desprovido." (AIRR - 940-70.2015.5.23.0002, Relator Ministro: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 3/4/2019, **3ª Turma**, DEJT 12/4/2019)

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. DANO MORAL COLETIVO. DISPENSA COLETIVA DE EMPREGADOS. NÃO DEMONSTRAÇÃO DOS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE DO RECURSO DE REVISTA. NÃO PROVIMENTO. Não há falar em ofensa direta e literal aos artigos 5º, II, 7º, I e XXVI, 8º, III e VI, da Constituição Federal, 186 a 188 e 927 do Código Civil, pois estão registrados no acórdão regional os requisitos que autorizam o deferimento da reparação por dano moral coletivo, especialmente a exigência de negociação coletiva prévia quando da dispensa



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

em massa de trabalhadores. Agravo de instrumento a que se nega provimento." (AIRR - 281-23.2012.5.05.0631 , Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 27/6/2018, **4ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 3/8/2018)

"RECURSO DE REVISTA. DISPENSA COLETIVA. DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR. NÃO OCORRÊNCIA. AUSÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. EFEITOS. I - Sabe-se que inexistente no ordenamento pátrio definição objetiva acerca do que caracteriza a "despedida em massa". II - Nesse contexto, incumbe ao julgador lançar mão de outros elementos jurídicos para subsidiar sua convicção, tais como a jurisprudência, a analogia, a equidade e outros princípios e normas gerais de direito, podendo valer-se igualmente dos usos e costumes e do direito comparado, na esteira do que preleciona o artigo 8º da CLT. III - Nesse intento, o magistrado deve agir com prudência, buscando compatibilizar os regramentos externos aos princípios emanados da Constituição da República, sem deslembrar do que preleciona o seu artigo 5º, II, que encerra o princípio da legalidade. IV - Ao se deparar com o tema, Seção Especializada em Dissídios Coletivos desta Corte Superior, após percuente análise da matéria, em decisão proferida no ED-RODC - 30900-12.2009.5.15.0000, de relatoria do Ministro Mauricio Godinho Delgado, concluiu que "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) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s)". V - Como se observa do referido julgado, prevalece neste Tribunal o entendimento acerca da necessidade de negociação coletiva que anteceda a decisão de dispensa coletiva de trabalhadores, de modo a minimizar o forte impacto negativo que tal conduta da empresa desencadeia em seu âmbito social de atuação. VI - De outro lado, constou também do referido decisum que a d. Maioria desta Corte não endossou a diretriz de nulidade plena da dispensa coletiva não negociada, a ensejar a reintegração, visto que efetivamente não se está diante de uma hipótese legal de estabilidade do emprego, o que induziria à ofensa ao artigo 5º, II, da Constituição. Precedente. VII - Na presente hipótese, prevaleceu a decisão firmada pelo juízo de primeiro grau, no sentido de indeferir o pleito reintegratório, mas deferindo aos trabalhadores prejudicados pela "dispensa em massa" compensação financeira equivalente a alguns salários, em escala proporcional à idade e existência de dependentes na data do desligamento. As indenizações tiveram por pressuposto a inexistência de negociação coletiva prévia às demissões. VIII - De tal singularidade jurídico-factual



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

constata-se que a decisão recorrida não se distancia das diretrizes perfilhadas por este Tribunal na análise de casos similares, ao passo que pontuou a indispensabilidade da negociação coletiva, deferindo indenização compensatória por tal inobservância, mantendo incólume o princípio da legalidade, ao rechaçar o pedido de reintegração. IX - Assim, não se materializa as violações legais e constitucionais apontadas no apelo, bem como se encontra superado o dissenso pretoriano, já que os arestos trazidos a confronto adotam a tese da dispensa coletiva como ato potestativo do empregador, em descompasso, portanto, com o entendimento firmado por este Tribunal Superior. X - Recurso não conhecido." (ARR - 1-71.2013.5.04.0008 , Relator Ministro: Antonio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 8/3/2017, **5ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 10/3/2017)

"RECURSO DE REVISTA. DISPENSA EM MASSA DE TRABALHADORES. AUSÊNCIA DE NEGOCIAÇÃO PRÉVIA. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL COLETIVO. DISSÍDIO COLETIVO POSTERIOR. O que determina o dano moral coletivo é a conduta ilícita do empregador, que atinge a esfera moral da sociedade, como no caso em exame, em que a empresa procede a dispensa em massa dos trabalhadores, violando o princípio constitucional do trabalho, que conceitua também o princípio da dignidade do trabalhador. A reparação é devida com o fim de restituir o patrimônio imaterial em face do ato ilícito em relação a grupo de trabalhadores, no importe de R\$50.000,00, com o fim de atribuir caráter pedagógico à condenação, levando em consideração que, em dissídio coletivo o grupo de trabalhadores teve garantida a nulidade do ato, tendo a empresa realizado acordo que possibilitou amenizar a conduta ilícita já perpetrada. Recurso de revista conhecido e provido". (RR - 9800-84.2009.5.02.0251 , Relator Ministro: Aloysio Corrêa da Veiga, Data de Julgamento: 26/9/2012, **6ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 28/9/2012)

Diante do exposto, conclui-se que é irregular a despedida em massa de trabalhadores sem negociação prévia com o sindicato profissional e que a ausência desse requisito acarreta a responsabilidade civil do empregador e o pagamento de indenização compensatória.

Logo, a instância ordinária, ao entender pela validade

das demissões em massa sem prévia negociação com o sindicato, violou o artigo 186 do Código Civil.



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

Conheço por violação do artigo 186 do Código Civil.

II - MÉRITO

A consequência lógica do conhecimento do recurso de revista por violação do artigo 186 do Código Civil é o provimento do apelo.

Compulsando-se os autos, verifica-se que a Vara do Trabalho de origem julgou procedente em parte a ação para condenar a reclamada ao pagamento de danos morais coletivos no valor de R\$ 50.000,00 (cinquenta mil reais) e danos morais individuais no valor correspondente a seis salários para cada empregado dispensado. Por outro lado, julgou improcedente o pedido de reintegração, ante a extinção do estabelecimento.

A reclamada interpôs recurso ordinário pleiteando a improcedência da ação e, caso mantida a sentença recorrida, a redução dos valores arbitrados.

O Ministério Público do Trabalho, por sua vez, também interpôs recurso ordinário, a fim de ver majorado o valor fixado a título de danos morais coletivos e individuais.

Todavia, em razão da improcedência da ação, o Tribunal Regional do Trabalho deixou de examinar a impugnação de ambas as partes relativas aos valores fixados por danos morais.

Diante do exposto, **dou provimento** ao recurso de revista para, reconhecendo a ilegalidade da dispensa em massa sem prévia negociação coletiva, restabelecer a sentença de origem em que se julgou procedente a ação quanto ao pagamento da indenização por danos morais. Conseqüentemente, determino o retorno dos autos ao Tribunal de origem para que prossiga na análise dos recursos ordinários interpostos por ambas as partes, a fim de fixar a indenização compensatória devida nos que concerne aos danos morais coletivos e individuais.



PROCESSO Nº TST-RR - 201-32.2013.5.24.0005

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Segunda Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista por violação do artigo 186 do Código Civil e, no mérito, dar-lhe provimento para, reconhecendo a ilegalidade da dispensa em massa sem prévia negociação coletiva, restabelecer a sentença de origem em que se julgou procedente a ação quanto ao pagamento da indenização por danos morais. Consequentemente, determinar o retorno dos autos ao Tribunal de origem para que prossiga na análise dos recursos ordinários interpostos por ambas as partes, a fim de fixar a indenização compensatória devida nos que concerne aos danos morais coletivos e individuais, conforme entender de direito. Invertem-se os ônus da sucumbência. Custas pela reclamada no importe R\$ 5.800,00 (cinto mil e oitocentos reais), calculadas sobre o valor provisoriamente arbitrado à condenação de R\$ 290.000,00 (duzentos e noventa mil reais).

Brasília, 24 de fevereiro de 2021.

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

JOSÉ ROBERTO FREIRE PIMENTA

Ministro Relator