



Revista Jurídica



Tatuapé

EDIÇÃO I **2022**

**DISPENSA COLETIVA DE TRABALHADORES E O
TEMA N° 638 DO STF**

COLLECTIVE DISMISSAL OF WORKERS AND STF'S TOPIC NO. 638

José Ricardo Haddad

Advogado; Mestre em Direito, Professor Universitário PUC – Campinas e UNIP - Campinas;
<http://lattes.cnpq.br/8910845577817729>; haddad@cchdc.com.br;

Resumo: A discussão a respeito da validade da dispensa coletiva em massa e a necessidade da intervenção sindical gerou discussões acaloradas especialmente em razão da importância do tema à luz da denominada Lei da Reforma Trabalhista. A recente decisão do Supremo Tribunal Federal que originou a tese n° 638 deve enfim, apaziguar as discussões e uniformizar o entendimento de nossas Cortes Laborais a respeito desse pulsante tema.

Palavra-chave: Dispensa Coletiva; STF; Reforma Trabalhista

Abstract: The discussion regarding the validity of mass collective dismissals and the need for union intervention has generated heated discussions, especially due to the importance of the topic in light of the so-called Labor Reform Law. The recent decision of the Federal Supreme Court, which originated the thesis n° 638, should finally calm the discussions and unify the understanding of our Labor Courts regarding this pulsating issue.

Keywords: Collective Dismissal; STF; Labor Reform

INTRODUÇÃO

Como resultado do julgamento de um caso concreto (*leading case* REextr. n° 999435), o Supremo Tribunal Federal, em sessão ocorrida em junho do presente ano consolidou o entendimento consubstanciado sob o TEMA n° 638, com repercussão geral, em que fixou a seguinte TESE:

“A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunda com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo.”

O presente caso fruto de análise pela Suprema Corte Brasileira envolveu a dispensa coletiva de trabalhadores no ano de 2009, portanto, anterior a entrada em vigência da Lei nº 13.467/17, comumente denominada de “Lei da Reforma Trabalhista”

Em razão da dispensa coletiva em massa ocorrida em 2009 e diante da ausência de regulamentação em nosso ordenamento jurídico, foi ajuizado dissídio coletivo pelos Sindicatos Profissionais representativos das categorias envolvidas, pleiteando a nulidade do ato caracterizador dessa dispensa coletiva de trabalhadores, sob o argumento da “imprescindibilidade” de prévia negociação coletiva entre as partes envolvidas (empresa e sindicatos), situação esta que não fora observada.

Por sua vez, o Tribunal Superior do Trabalho houve por bem acatar a tese autoral no sentido de reconhecer ser imprescindível a negociação coletiva prévia para dispensa coletiva (em massa) de trabalhadores, impondo a obrigatoriedade de negociação coletiva prévia para dispensa em massa de trabalhadores pelas empresas.

Não se conformando com a decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, o suscitado apresentou Recurso Extraordinário para o Supremo Tribunal Federal requerendo a reforma do julgado de origem sob o fundamento da inexistência de disposição legal no ordenamento jurídico até então vigente quanto a obrigatoriedade do empregador em participar de negociação coletiva prévia para a dispensa coletiva em massa de trabalhadores.

Em razão dessa importante decisão com efeito vinculativo em todos os demais casos que venham a discutir a mesma questão (similitude de objeto), passamos a discorrer sobre as primeiras impressões da TESE nº 638, representativa do resultado do julgamento.

Importante alertar que até o momento da elaboração do presente artigo, não foi ainda publicado o respectivo acórdão, que é passível de recurso (embargos de declaração), com possível aplicação de efeito modulatório.

CASO “EMBRAER” – O PONTO DE PARTIDA PARA A DISCUSSÃO

Em fevereiro de 2009, a Empresa Brasileira de Aeronáutica (EMBRAER) dispensou 4.200 funcionários, cerca de 20% do quadro total de funcionários, sob o fundamento de que a crise econômica mundial da época gerou uma perda econômica demasiadamente grande para a empresa, o que a levou à necessidade de redução de custos.

Diante disso, o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e região, Sindicato dos Metalúrgicos de Botucatu e Federação dos Metalúrgicos de São Paulo (suscitantes)

ajuizaram dissídio coletivo de natureza jurídica, com pedido de liminar, contra a EMBRAER e a ELEB EMBRAER LTDA (suscitadas), requerendo a declaração de nulidade das dispensas, sob o fundamento de violação de boa-fé e direito à informação e da necessidade de prévia negociação coletiva com o sindicato profissional para que se buscassem alternativas que mitigassem os impactos sociais decorrentes da dispensa.

O pedido de liminar foi acolhido, determinando a suspensão das rescisões contratuais sem justa causa ou fundamentadas pelo argumento de crise econômica mundial.

No que tange ao mérito da decisão, cabe alguns destaques a respeito da fundamentação utilizada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 15ª. Região.

Num primeiro momento, o acórdão discorre sobre os institutos da dispensa individual e dispensa coletiva, apontando as distinções e destacando a importância das diretrizes gerais da Convenção 158 OIT (dever de informação e negociação), bem como fazendo uma análise desses institutos à luz do direito alienígena (Diretrizes da União Europeia, legislação dos países Espanha, Portugal, México e Argentina).

Discorre ainda o “decisum” acerca da proteção do empregado nas dispensas, salientando que a proteção dada à dispensa individual sem justa causa do empregado atualmente prevista na legislação, qual seja, a multa de 40% sobre o saldo do FGTS, regulada pelo art. 7º, inciso I, da CF/88 em conjunto com o art. 10 do ADCT da CF/88. Discorre a falta de regulamentação da matéria nas dispensas coletivas, enumerando diversas alternativas para proteger o empregado na dispensa coletiva.

Na parte conclusiva, o acórdão dispõe sobre a força normativa dos princípios aplicáveis ao caso concreto, concluindo que é função do Tribunal reconhecer a amplitude da proteção constitucional dada ao trabalhador nas dispensas coletivas:

Esta conclusão é sustentável com base nos fundamentos do Estado Democrático de Direito preconizados na Constituição da República do Brasil, definidos entre os Princípios Fundamentais, o da dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (no art. 1º, III e IV); a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a garantia do desenvolvimento econômico; a erradicação da pobreza e da marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais; a promover do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e qualquer outras formas de discriminação (no art. 3º, I, II, III e IV); a independência nacional e a prevalência dos direitos humanos (art. 4ª, I e II).

Estes fundamentos do Estado de Direito Democrático desdobram-se e/ou estão definidos, de forma particular, no Título VII - *Da Ordem Econômica* - e criam mecanismos de

proteção e garantia do sistema capitalista, definem política de contenção de abusos do poder econômico (art. 170 a 192); e na definição *Da Ordem Social* instituem mecanismos de desenvolvimento social, proclamam a necessidade de redução da desigualdade social e da pobreza, através de ações que garantam ao cidadão: acesso ao trabalho, previdência social, saúde, educação, assistência social, proteção ao meio ambiente, cultura, família, criança, adolescente, idoso etc. (arts. 6º, 7º e 193 a 232).

Com efeito, por unanimidade, foi reconhecida a abusividade da dispensa coletiva praticada sem qualquer negociação coletiva com as entidades sindicais, nem instituição de Programas De demissão Voluntários.

Houve ainda por bem a Corte Regional Trabalhista de Campinas reconhecer o direito de cada trabalhador dispensado de uma compensação financeira de valor correspondente à dois avisos-prévios até o limite de R\$ 7.000,00 (sete mil reais), com manutenção dos planos de assistência médica aos trabalhadores e seus familiares pelo período de 12 meses.

Ademais, foi determinado que em caso de reativação dos postos de trabalho, a empresa deveria dar preferência aos trabalhadores dispensados que preencham as qualificações necessárias, de acordo com a necessidade da empresa.

No entanto, foi indeferida a reintegração dos trabalhadores dispensados, sob o fundamento de inexistência de garantia de emprego ou estabilidade, salvo os casos de estabilidade provisória estabelecidos em lei ou normas coletivas.

Assim, foi publicada a ementa reconhecendo abusividade da dispensa coletiva sem prévia negociação com a entidade sindical:

CRISE ECONÔMICA - DEMISSÃO EM MASSA – AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCAÇÃO COLETIVA – ABUSIVIDADE – COMPENSAÇÃO FINANCEIRA – PERTINÊNCIA. As demissões coletivas ou em massa relacionadas a uma causa objetiva da empresa, de ordem técnico-estrutural ou econômico-conjuntural, como a atual crise econômica internacional, não podem prescindir de um tratamento jurídico de proteção aos empregados, com maior amplitude do que se dá para as demissões individuais e sem justa causa, por ser esta insuficiente, ante a gravidade e o impacto socioeconômico do fato. Assim, governos, empresas e sindicatos devem ser criativos na construção de normas que criem mecanismos que, concreta e efetivamente, minimizem os efeitos da dispensa coletiva de trabalhadores pelas empresas. À míngua de legislação específica que preveja procedimento preventivo, o único caminho é a negociação coletiva prévia entre a empresa e os sindicatos profissionais. Submetido o fato à apreciação do Poder Judiciário, sopesando os interesses em jogo: liberdade de iniciativa e dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, cabe-lhe proferir decisão que preserve o equilíbrio de tais valores. Infelizmente não há no Brasil, a exemplo da União Européia (*Directiva 98/59*), Argentina (*Ley n. 24.013/91*), Espanha (*Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1995*), França (*Lei do Trabalho de 1995*), Itália (*Lei nº. 223/91*), México (*Ley Federal del Trabajo de 1970, cf. texto vigente - última reforma foi publicada no DOF de 17/01/2006*) e Portugal (Código do Trabalho), legislação que crie procedimentos de escalonamento de demissões que levem em

conta o tempo de serviço na empresa, a idade, os encargos familiares, ou aqueles em que a empresa necessite de autorização de autoridade, ou de um período de consultas aos sindicatos profissionais, podendo culminar com previsão de períodos de reciclagens, suspensão temporária dos contratos, aviso prévio prolongado, indenizações, etc. No caso, a EMBRAER efetuou a demissão de 20% dos seus empregados, mais de 4.200 trabalhadores, sob o argumento de que a crise econômica mundial afetou diretamente suas atividades, porque totalmente dependentes do mercado internacional, especialmente dos Estados Unidos da América, matriz da atual crise. Na ausência de negociação prévia e diante do insucesso da conciliação, na fase judicial só resta a esta Eg. Corte, finalmente, decidir com fundamento no art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil e no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, com base na orientação dos princípios constitucionais expressos e implícitos, no direito comparado, a partir dos ensinamentos de Robert Alexy e Ronald Dworkin, Paulo Bonavides e outros acerca da força normativa dos princípios jurídicos, é razoável que se reconheça a abusividade da demissão coletiva, por ausência de negociação. Finalmente, não sobrevivendo mais no ordenamento jurídico a estabilidade no emprego, exceto as garantias provisórias, é inarredável que se atribua, com fundamento no art. 422 do CC – boa-fé objetiva - o direito a uma compensação financeira para cada demitido. Dissídio coletivo que se julga parcialmente procedente. (TRT-15 - DC: 333 SP 000333/2009, Relator: JOSÉ ANTONIO PANCOTTI, Data de Publicação: 30/03/2009).

A EMBRAER interpôs Recurso Ordinário ao TST, buscando a reversão dos pedidos julgados procedentes e os sindicatos interpuseram recurso requerendo a nulidade da dispensa, com continuação dos contratos e das obrigações decorrentes e reintegração dos trabalhadores afetados e, subsidiariamente, a majoração da compensação financeira.

A Seção Julgadora do TST julgou procedente o pleito da EMBRAER, afastando a declaração de abusividade da dispensa coletiva, majorando a compensação financeira e mantendo a condenação ao pagamento de plano de assistência médica e direito de preferência dos trabalhadores dispensados, em caso de reativação dos postos de trabalho.

A despeito da decisão de afastar a abusividade da dispensa coletiva, foi fixada a premissa para os casos futuros de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”.

Dessa maneira, tal entendimento estabeleceu a necessidade da participação das entidades sindicais e negociação coletiva nos casos de dispensas coletivas para a proteção dos direitos dos trabalhadores afetados, realizando a distinção entre dispensa individual e coletiva, tendo em vista que esta última traz impactos socioeconômicos negativos em toda a sociedade.

A EMBRAER apresentou Recurso Extraordinário perante o Supremo Tribunal Federal pleiteando a reforma da decisão, sob o fundamento de que o acórdão criou condições para a dispensa em massa, atribuindo ao poder normativo da Justiça do Trabalho matéria que a CF/88 reservou à lei complementar, conforme disposto no artigo 7º, inciso I, da CF/88.

Foi verificada repercussão geral pelo Ministro Marco Aurélio, sobre a constitucionalidade da premissa fixada de necessidade de negociação coletiva prévia à dispensa em massa de trabalhadores.

A DISPENSA COLETIVA (EM MASSA) E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Diante da omissão do ordenamento jurídico brasileiro a respeito da dispensa coletiva de trabalhadores e a premissa fixada pelo julgamento do Caso Embraer, o judiciário trabalhista tinha como entendimento quanto a necessidade da prévia participação da entidade sindical profissional e negociação coletiva para a efetivação da dispensa em massa de trabalhadores.

A doutrina sempre defendeu a diferença de tratamento entre a dispensa individual e a dispensa coletiva, sob o argumento de que na dispensa coletiva há o envolvimento do interesse público e possível violação de direitos individuais, coletivos e sociais.

A dispensa coletiva é caracterizada pela rescisão de contrato de trabalho simultânea ou durante um lapso temporal de uma pluralidade de trabalhadores para que haja diminuição do quadro de funcionários por uma razão única, necessária à organização da empresa, como por exemplos razões econômicas ou implementação tecnológica. Neste sentido, a dispensa coletiva difere da dispensa plúrima, pois nesta última há uma série de dispensas individuais de trabalhadores por causas diversas individualizadas a cada um com objetivo de substituir o empregado dispensado por outro.

Não há por parte da doutrina ou da jurisprudência um número exato de trabalhadores a serem dispensados para a configuração de dispensa coletiva, bastando para sua configuração a dispensa de um número maior de trabalhadores do que usualmente costuma dispensar em um período de tempo em mudança de mão de obra.

O empregador, no momento da dispensa, não visa o comportamento do trabalhador individualizado, nem suas características pessoais como ocorre na dispensa individual, mas sim realiza a dispensa dos trabalhadores de modo abstrato, seguindo requisitos objetivos.

Com efeito, segunda essa parte da doutrina, a dispensa coletiva ultrapassa as barreiras do interesse individual do trabalhador afetado, tendo em vista o surgimento de reflexos em toda a sociedade, envolvendo em conjunto os interesses de sua família, a própria empresa e a coletividade, em virtude dos interesses socioeconômicos presentes.

Sustenta ainda que dispensa coletiva tem como consequência o desemprego de um grande número de trabalhadores em um mesmo momento, de maneira a fomentar a exclusão social desses indivíduos.

Portanto, e novamente ressaltando tratar-se de entendimento de grande parte da doutrina pátria, em virtude do grande impacto social que dispensas coletivas causam, é necessária a avaliação dos mais diversos princípios constitucionais envolvidos para que seja alcançada a licitude dessa modalidade de extinção coletiva do pacto laboral, mediante justificação socialmente aceitável e negociação coletiva.

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, denominada “Reforma Trabalhista”, foi introduzido o artigo 477-A¹.

Referido disposto legal equiparou, para todos os fins, as dispensas individuais, plúrimas e coletivas, reconhecendo o direito potestativo do empregador em dispensar seus empregados independente de qual seja a modalidade da dispensa.

Consta ainda do referido texto legal a “dispensa” (não necessidade) de prévia autorização da entidade sindical ou celebração de instrumento coletivo para que seja efetivada a dispensa coletiva.

Com efeito, a regulamentação dada pela Lei nº 13.467/2017 foi “de encontro” ao entendimento até então da Justiça do Trabalho, bem como de diversas diretrizes internacionais, tais como as editadas pela Organização Internacional do Trabalho, que regulam e protegem os casos de dispensas coletivas.

Não obstante, na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho em 2017, promovido pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), foi editado o enunciado de nº 57, que embora não tenha efeitos legais e vinculantes, direciona o assunto da dispensa coletiva com o advento da “Reforma Trabalhista, qual seja:

“DISPENSA COLETIVA: INCONSTITUCIONALIDADE: O ART. 477-A DA CLT PADECE DE INCONSTITUCIONALIDADE, ALÉM DE INCONVENCIONALIDADE, POIS VIOLA OS ARTIGOS 1º, III, IV, 6º, 7º, I, XXVI, 8º, III, VI, 170, CAPUT, III E VIII, 193, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, COMO TAMBÉM O ARTIGO 4º DA CONVENÇÃO Nº 98, O ARTIGO 5º DA CONVENÇÃO Nº 154 E O ART. 13 DA CONVENÇÃO Nº 158, TODAS DA OIT. VIOLA, AINDA, A VEDAÇÃO DE PROTEÇÃO INSUFICIENTE E DE RETROCESSO SOCIAL. AS QUESTÕES RELATIVAS À DISPENSA COLETIVA DEVERÃO OBSERVAR: A) O DIREITO DE INFORMAÇÃO, TRANSPARÊNCIA E PARTICIPAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL; B) O DEVER GERAL DE BOA FÉ OBJETIVA; E C) O DEVER DE BUSCA DE MEIOS ALTERNATIVOS ÀS DEMISSÕES EM MASSA.”

¹ 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.

O enunciado em questão salienta a necessidade da dispensa coletiva ocorrer com base na obediência do princípio da boa-fé objetiva e seus deveres anexos, como da informação e transparência, bem como participação da entidade sindical para a busca de meios alternativos à dispensa ou reduzir seus impactos.

O artigo 477-A introduzido pela Lei nº 13.467 também foi objeto de questionamento quanto a sua constitucionalidade (vide Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6142, ajuizada pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos – CNTM), a qual questiona a dispensa da participação sindical nas dispensas coletivas.

Os argumentos utilizados para tal questionamento foram diversos, tais como, a ausência de participação das entidades sindicais que abalam a proteção e regulação das relações de trabalho e meio ambiente de trabalho expressadas nos artigos 1º, IV; 6º, 7º; 170; 193; 203, III e 225 da CF/88, bem como estabelece a necessidade de seguir as diretrizes da OIT acerca da proteção contra o desemprego e importância da negociação coletiva.

Ademais, aduz que a dispensa coletiva deve obrigatoriamente conter a presença da entidade sindical, sob pena de violar a justiça social, caracterizar abuso de direito e violar o princípio da primazia do interesse público.

AS “PRIMEIRAS IMPRESSÕES” A RESPEITO DA TESE Nº 638

Em primeiro lugar, em nosso entendimento, segundo o que se depreende do texto da TESE nº 638, que o Supremo Tribunal Federal, não determinou a exigência de prévia autorização da entidade intervenção para a validade da dispensa coletiva em massa (e portanto, neste tópico, acatou a tese patronal), bastando existir uma “previa intervenção sindical” como requisito procedimental para a validade do ato, consignando expressamente referida intervenção “não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo.”

Neste sentido é possível concluir que a “intervenção sindical prévia” resulta somente na realização de um diálogo antecedente ao ato da dispensa coletiva, sem a necessidade de qualquer negociação prévia (celebração de acordo ou convenção coletiva representativas de verdadeira “autorização” por parte da entidade sindical).

Importante destacar e ressaltar que, segundo a tese adotada pelo Supremo Tribunal Federal, não há necessidade de consenso ou prévio acordo entre as partes, inclusive dispensando o ente patronal de cumprir obrigações (pagamento de direitos trabalhistas) que

extrapolem a legislação vigente, bem como os pactos até então contratados (acordos individuais e coletivos já celebrados)

Portanto, entendemos que nossa Suprema Corte manteve o chamado “poder potestativo” do empregador para a realização da dispensa coletiva em massa, independente de prévia autorização da entidade sindical, mediante a celebração de convenção ou acordo coletivo, bastando a observância do “rito procedimental quanto ao prévio diálogo”.

Como segunda observação decorrente da análise da TESE n° 638 fixada pelo STF, não poderíamos concluir de forma diversa senão pela total e integral “recepção” do 477-A, da CLT vigente, cuja redação está em plena consonância com o julgamento em debate.

Segundo o citado dispositivo (grifo nosso):

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.**

As dispensas coletivas não necessitam de autorização prévia da entidade sindical, nem mesmo da celebração de acordo ou convenção coletiva, afirmação essa contida de forma expressa na parte final do dispositivo em apreço, exatamente nos termos da TESE fixada pelo STF.

Tanto assim que, mesmo diante de uma recusa ou não concordância da entidade sindical quanto a atitude do empregador em extinguir os contratos de trabalho de uma coletividade de trabalhadores, esta nada poderá fazer em razão da “dispensabilidade” de sua prévia aprovação, bastando a realização do já citado “diálogo prévio”.

Portanto, e já caminhando para a conclusão de nosso entendimento, o Supremo Tribunal Federal, ao ficar a TESE n° 638 quanto à possibilidade da dispensa coletiva em massa sem prévia autorização da entidade sindical ou da celebração de acordo ou convenção coletiva, acabou por validar (reconhecer a constitucionalidade) do disposto no art. 477-A, que está em total consonância com a interpretação dada pela mais alta Corte Constitucional do País, destacando somente que a validade dessa dispensa coletiva está condicionada ao rito procedimental do diálogo prévio.

CONCLUSÃO

Não obstante a possibilidade de efeito modulador, bem como o possível debate entorno da TESE n° 638 do STF, entendemos que restou cristalina a posição do Supremo Tribunal Federal quanto a possibilidade da dispensa coletiva em massa sem a necessidade de prévia

autorização por parte da entidade sindical ou da realização de acordo ou convenção coletiva de trabalho, bastando, para tanto, observar o “rito procedimental do diálogo prévio”, que reitera-se, não constitui aquiescência ou autorização prévia. Neste sentido, o art. 447-A de nosso diploma trabalhista consolidado encontra-se recepcionado em razão da TESE a partir de então fixada quanto à validade da dispensa coletiva em massa.

Em resumo, em nosso entendimento, o Supremo Tribunal Federal, nos termos da TESE nº 638, não acolheu a corrente que defende a necessidade de prévia autorização da entidade sindical ou a necessidade de celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho para a dispensa coletiva em massa; ao contrário, determinou tão somente uma exigência procedimental, que não deve ser confundida com autorização prévia já citada.

Também entendemos que a decisão do STF ora em comento, a respeito da dispensa coletiva em massa, quanto a análise do disposto no art. 477-A do Diploma Consolidado, tendo em vista a consolidação do entendimento quanto a dispensabilidade da prévia autorização sindical ou de celebração de acordo ou convenção coletiva de trabalho, recepcionou o referido disposto legal ora citado, o qual encontra-se em plena vigência.

Fundamental destacar que em nossa visão, o art. 477-A da CLT não foi objeto de revogação e continua em plena vigência, especialmente em razão da redação contida na parte final do já citado dispositivo consolidado, que ressalta o seguinte texto: *“não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.”*

Portanto, entendemos que a recente decisão do STF não só manteve, mas tão convalidou o poder potestativo dos empregadores para realizar dispensa em massa de empregados, sem necessidade de autorização prévia por parte da Entidade Sindical dos Trabalhadores, tampouco, celebrar convenção ou acordo coletivo; para tanto, deverá apenas ser observado o rito procedimental do “diálogo prévio” entre Empresa e Sindicato dos Trabalhadores.

Corolário desse entendimento, as relações de trabalho terão enorme impacto, especialmente nas situações de crise econômica que porventura uma empresa possa enfrentar, e a necessidade da realização de dispensa em massa de trabalhadores que não pode ser evitada, mas sem a obrigação de ajustar ou conceder, mediante prévia negociação coletiva, um conjunto de “benefícios” que extrapola os direitos trabalhistas legalmente previsto. A partir de então, as dispensas coletivas não mais comportam pagamentos ou dação de benefícios não previstos na legislação.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. *Dissídio Coletivo Jurídico*. Disponível em [http://www. https://trt15.jus.br/](http://www.https://trt15.jus.br/). Processo nº 00309-2009-000-15-00-4. DC. SDC. Des. Rel. José Antônio Pancotti, julgado em 03.2009.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Disponível em [http://www. https://tst.jus.br/](http://www.https://tst.jus.br/). *Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo* nº 30900-12.2009.5.15.0000. Relator: Ministro Mauricio Godinho Delgado. Publicado em: 04/09/2009.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Disponível em <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5059065>. Acesso em 23 de agosto de 2022.