

### Entenda como funciona a missão em massa e quais os direitos do trabalhador

---

Não há um número de trabalhadores específico que caracteriza as demissões em massa. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem decidido caso a caso, baseado nos motivos que levaram às demissões, como econômico, tecnológico ou de alteração na estrutura da empresa.

Veja abaixo o tira-dúvidas com os advogados trabalhistas Ruslan Stuchi, do Stuchi Advogados; Lariane Del Vechio, do escritório Aith, Badari e Luchin Advogados; Cíntia Fernandes, do escritório Mauro Menezes & Advogados; e Eduardo Pragmácio Filho, do Furtado Pragmácio Advogados.

- A empresa pode desligar vários funcionários de uma só vez? Isso está previsto na CLT?
- Os sindicatos devem aprovar as demissões em massa ou a empresa pode impor sem necessidade de acordo prévio?
- A Justiça pode pedir a reintegração dos funcionários? Em que circunstâncias?
- Os funcionários podem pedir a reintegração? Em que situações?
- Os funcionários podem pedir indenização pelas demissões? Com qual alegação?
- Erro no pagamento das verbas rescisórias pode fazer com que a empresa tenha de reintegrar os funcionários?
- Quais são os direitos trabalhistas numa demissão em massa?
- A demissão em massa deve ter um motivo, que pode ser econômico, tecnológico, alteração na estrutura da empresa ou fusão, por exemplo?
- Os sindicatos podem condicionar a demissão à manutenção de benefícios como plano de saúde e vale-refeição?
- Em caso de demissões em massa por causa de falência da empresa, os trabalhadores podem ficar sem receber as verbas rescisórias?

#### **A empresa pode desligar vários funcionários de uma só vez? Isso está previsto na CLT?**

De acordo com Ruslan Stuchi, a empresa tem essa liberalidade e não há nenhum impeditivo para isso. Mas Cíntia Fernandes ressalta que o artigo 477-A da CLT

possibilita a dispensa coletiva somente nos casos em que a justificativa seja a mesma para todos os empregados, seja por natureza econômica ou estrutural da empresa.

### **Os sindicatos devem aprovar as demissões em massa ou a empresa pode impor sem necessidade de acordo prévio?**

Os advogados lembram que a reforma trabalhista de 2017 regulamentou a dispensa coletiva sem necessidade de autorização prévia de sindicatos ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo.

No dia 8 de junho, o Supremo Tribunal Federal (STF) ratificou esse entendimento. No entanto, o tribunal entendeu que é obrigatória a intervenção prévia dos sindicatos para que uma empresa faça a demissão em massa de trabalhadores, ou seja, é imprescindível o diálogo da empresa com os sindicatos. Mas isso não quer dizer que é necessária autorização das entidades nem celebração de convenção ou acordo coletivo para que as demissões possam ser feitas.

### **A decisão tem repercussão geral, isto é, deverá ser seguida pelas demais instâncias da Justiça.**

“O que se impõe é um dever de lealdade, o diálogo social, o dever de negociar coletivamente, a imposição de informar a dispensa em massa, tentar uma solução, com propostas razoáveis e fundamentadas, dado o impacto econômico, social e político que uma dispensa coletiva pode ocasionar”, afirma Eduardo Pragmácio Filho.

Até então, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) entendia que a negociação coletiva era obrigatória para a dispensa em massa de trabalhadores em respeito à ordem constitucional, destaca Cíntia.

Lariane lembra que existem diversos processos em andamento, sendo que a maioria defende ilegalidade da demissão em massa se baseando na reforma trabalhista e com fundamento na obrigatoriedade de negociação sindical, pedindo a reintegração dos funcionários.

## **A Justiça pode pedir a reintegração dos funcionários? Em que circunstâncias?**

De acordo com Ruslan Stuchi, a reintegração ao trabalho consiste em restabelecer a posse completa do cargo, ou seja, em devolver ao empregado o vínculo de emprego que lhe foi tirado pelo abuso de poder da empresa e, com ele, todas as garantias contratuais de antes da demissão.

“A reintegração do empregado pode ocorrer pelo próprio empregador ao observar que a demissão foi indevida. Também poderá ocorrer por determinação judicial ao verificar que o empregador excedeu seu poder diretivo, demitindo injustificadamente o empregado que gozava de estabilidade no emprego, por exemplo”, explica.

### **De acordo com o advogado, legalmente as empresas não precisam de justificativa para demitir o empregado sem justa causa.**

“No entanto, este poder não é ilimitado, uma vez que a própria legislação dispõe de algumas situações em que os empregados são revestidos de proteção contra a demissão sem justo motivo ou imotivada”, diz.

As principais situações que asseguram aos empregados a proteção são as de estabilidades legais (como Cipa, gestante, acidente de trabalho, dirigente sindical), as de estabilidade por força de convenção coletiva de trabalho, bem como a garantia indireta do emprego em função das cotas mínimas de profissionais (deficientes físicos) que as empresas são obrigadas a manter no quadro de pessoal, aponta Stuchi.

O advogado ressalta que outras situações podem levar à reintegração, considerando as garantias constitucionais da dignidade da pessoa humana e da função social do contrato.

### **Os funcionários podem pedir a reintegração? Em que situações?**

Stuchi afirma que é possível se for demonstrado que a dispensa se deu com abuso de poder do empregador. Cíntia aponta que pode ocorrer principalmente quando a demissão tem natureza discriminatória.

## **Os funcionários podem pedir indenização pelas demissões? Com qual alegação?**

Ruslan Stuchi explica que sim, nos casos de dispensa discriminatória e naqueles em que não foram respeitados os direitos dos empregados. Cíntia Fernandes diz que o pedido de danos morais poderá ser feito na hipótese de conduta ilícita e discriminatória por parte do empregador no ato da dispensa.

## **Erro no pagamento das verbas rescisórias pode fazer com que a empresa tenha de reintegrar os funcionários?**

De acordo com Stuchi, isso não é possível – o empregador deve apenas realizar o pagamento da forma correta, observando as multas previstas em caso de irregularidades.

## **Quais são os direitos trabalhistas numa demissão em massa?**

De acordo com os advogados, os direitos são os mesmos de uma demissão individual sem justa causa: aviso-prévio indenizado, 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas do terço constitucional, multa de 40% do FGTS, liberação das guias para saque do FGTS e saldo de salário.

## **A demissão em massa deve ter um motivo, que pode ser econômico, tecnológico, alteração na estrutura da empresa ou fusão, por exemplo?**

De acordo com Stuchi, sim, é preciso haver um motivo para que a dispensa coletiva ocorra, como econômico, tecnológico ou de alteração na estrutura da empresa, por exemplo.

Pragmácio Filho ressalta que a dispensa coletiva não é vinculada a fatos ou atos da pessoa do empregado, pois geralmente se dá por causas econômicas, conjunturais, tecnológicas, pandêmicas, com intuito de diminuir os postos de trabalho e sempre com caráter de impessoalidade.

## **Os sindicatos podem condicionar a demissão à manutenção de benefícios como plano de saúde e vale-refeição?**

Stuchi afirma que é preciso haver uma negociação coletiva para tratar desse assunto.

Em caso de demissões em massa por causa de falência da empresa, os trabalhadores podem ficar sem receber as verbas rescisórias?

De acordo com Stuchi, caso a massa falida (empresa) não pague ao funcionário os seus direitos, é preciso procurar um advogado trabalhista ou o sindicato para solicitar uma demissão em juízo e tentar assegurar que as verbas rescisórias sejam pagas.

“A falência não desobriga o empregador ao pagamento das verbas rescisórias em momento nenhum. Não é do funcionário o risco do negócio. E os sindicatos, quando chamados a participarem da negociação, podem solicitar a manutenção de benefícios, tornando a situação menos traumática possível para a vida do trabalhador”, ressalta Lariane.

<https://blogcomcafe.online/entenda-como-funciona-a-missao-em-massa-e-quais-os-direitos-do-trabalhador-trabalho-e-carreira/>

**Veículo:** Online -> Blog -> Blog Com Café