



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

Recurso Ordinário Trabalhista 0020739-32.2023.5.04.0234

Relator: RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 13/02/2026

Valor da causa: R\$ 100.000,00

Partes:

RECORRENTE: SINDICATO MEDICO DO RIO GRANDE DO SUL

ADVOGADO: LUIZ PAULO OLLE BRUNDO

ADVOGADO: HORACIO PINTO LUCENA

RECORRIDO: IRMANDADE DA SANTA CASA DE MISERICORDIA DE PORTO ALEGRE

ADVOGADO: JACIMAR LUCIANO VALAR

ADVOGADO: FRANCISCO COLLES AGUIAR

ADVOGADO: FABIO ADRIANO STURMER KINSEL

ADVOGADO: RAFAEL ARRUDA BROLL

ADVOGADO: PAULA ROBERTA LISBOA

CUSTOS LEGIS: MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO

Identificação

PROCESSO nº 0020739-32.2023.5.04.0234 (ROT)
RECORRENTE: SINDICATO MEDICO DO RIO GRANDE DO SUL
RECORRIDO: IRMANDADE DA SANTA CASA DE MISERICORDIA DE PORTO ALEGRE
RELATOR: RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA

EMENTA

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. DISPENSA COLETIVA. CARACTERIZAÇÃO. RECURSO DESPROVIDO.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário interposto pelo sindicato médico contra sentença que não reconhece a caracterização de dispensa coletiva de seis médicos cirurgiões, por considerar o número de dispensados desproporcional ao quadro total de empregados da reclamada e ausente o impacto social relevante.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão consiste em definir se a dispensa de seis médicos, em um universo de 443, configura dispensa em massa, a exigir comunicação prévia ao sindicato, considerando o contexto e o impacto social da medida.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A dispensa de seis médicos em uma empresa com 443 médicos não configura dispensa em massa, pois o número é ínfimo em relação ao total de empregados.

4. A legislação atual e a jurisprudência do STF permitem a terceirização de atividades, inclusive médicas, o que configura motivo objetivo para o rearranjo do setor.

5. A dispensa de trabalhadores com múltiplos vínculos e potencial de rápida recolocação profissional não teve repercussão social relevante, afastando a configuração de dispensa em massa.

IV. DISPOSITIVO E TESE

6. Recurso ordinário desprovido.



Tese de julgamento: A dispensa de seis médicos de um quadro de 443 profissionais, sem demonstração de impacto social relevante ou de que a extinção do setor tenha comprometido a estrutura geral da empresa, não configura dispensa em massa, sendo válida a rescisão contratual sem necessidade de negociação prévia com o sindicato.

Dispositivos relevantes citados: CLT, art. 477-A; Lei nº 6.019/1974, art. 4º-A; CF/1988, art. 8º, III e VI.

Jurisprudência relevante citada: STF, RE 999.345; STF, Tese 725; TST, Súmula nº 126; TST, Ag-RRAg-406-54.2020.5.12.0036, 1ª Turma, Relator Ministro Luiz Jose Dezena da Silva, DEJT 27/11/2023; TST, AIRR-2236-95.2011.5.05.0511, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 09/03/2018; STF, RE 958.252.``

ACÓRDÃO

Vistos, relatados e discutidos os autos.

ACORDAM os Magistrados integrantes da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região: por unanimidade, **NEGAR PROVIMENTO AO RECURSO DO SINDICATO AUTOR.**

Sustentação oral: *VÍDEO* Adv.: Francisco Colles Aguiar (PARTE: Irmandade da Santa Casa de Misericórdia de Porto A), declinou.

Intime-se.

Porto Alegre, 25 de março de 2026 (quarta-feira).

RELATÓRIO

Inconformado com a sentença de improcedência da ação (ID. 6244186), a parte reclamante recorre ordinariamente pelas razões de ID. ce51ed2, buscando a reforma do julgado, relativamente às seguintes matérias: dispensa coletiva e intervenção sindical prévia.

São apresentadas contrarrazões, ID. 3c2284d.

O Ministério Público do Trabalho emitiu parecer (ID. b5c0a64), opinando pelo conhecimento e provimento do recurso ordinário.



É o relatório.

FUNDAMENTAÇÃO

RECURSO ORDINÁRIO DO SINDICATO MEDICO DO RIO GRANDE DO SUL.

DEMISSÃO EM MASSA.

O reclamante SINDICATO MEDICO DO RIO GRANDE DO SUL não se conforma com a sentença sobre a não caracterização de dispensa coletiva. Afirma que a decisão fundamentou-se em critério meramente quantitativo, sem atentar aos aspectos qualitativos e contextuais. Diz que a dispensa de seis dos sete médicos cirurgiões, ocorrida em um único dia, demonstra a simultaneidade dos atos rescisórios. Alega que houve homogeneidade de trabalhadores atingidos, todos médicos cirurgiões do mesmo setor. Sustenta que a demissão implicou na extinção de todas as vagas do setor de emergência cirúrgica e substituição por empresa terceirizada. Argumenta que a manutenção de uma única médica não descaracteriza a demissão coletiva, pois foi remanejada para outras funções. Alega que a dispensa de profissionais da mesma especialidade, local e momento, pelo mesmo motivo (terceirização), não pode ser interpretada como atos individuais, impactando significativamente na estrutura de trabalho e na extinção dos postos de trabalho de todo um setor configura impacto coletivo. Argumenta que a doutrina afasta a questão numérica para a caracterização da dispensa coletiva, observando a motivação única. Acrescenta que a jurisprudência do TST entende que a questão numérica não é o fator que caracteriza uma demissão coletiva.

Assim decidiu a sentença:

"[...]"

Ora, a presente ação trata da dispensa de apenas seis médicos da reclamada, que, conforme comprovado no ID. 951f849, possui mais de 400 médicos em seu corpo clínico. Tal situação evidentemente não caracteriza dispensa em massa e sequer pode ser considerada análoga àquela ocorrida no leading case em que fixada a tese do Tema nº 638 pelo Excelso STF.

A discrepância no número de empregados dispensados nos dois casos, por si só, já conduz à improcedência do pedido, considerando o porte da reclamada.

De qualquer forma, [...] não se pode entender que a reclamada tenha realizado a dispensa de empregados de forma indeterminada por motivos empresariais ou econômicos. Esta justifica as rescisões contratuais em face das dificuldades no manejo dos horários de trabalho dos profissionais, porque todos possuem diversos empregos concomitantes - o que ela comprova através da juntada do Curriculum Vitae destes - documentos não impugnados. Aliás, o fato de ter permanecido empregada uma das médicas que compunham o setor em questão, também confirma que houve a análise de cada caso, de forma individualizada.



[...]

Diante de todo o exposto, não se reconhece a invalidade das rescisões contratuais relacionadas na inicial, bem como dos demais pleitos fundamentados nesta pretensão. Em decorrência do não acolhimento dos pedido principal, os acessórios seguem o mesmo caminho.

[...]"

Passo à análise.

Trata-se de ação civil coletiva proposta em 16/10/2023 contra IRMANDADE DA SANTA CASA DE MISERICORDIA DE PORTO ALEGRE em que se pede o reconhecimento de nulidade da dispensa de seis médicos, com conseqüente reintegração (ou sucessivamente, pagamento de indenização) em razão da alegação de dispensa em massa. Os empregados percebiam, em média R\$ 10.000,00 por mês, entre salário pactuado para jornada de 20 horas e demais parcelas remuneratórias, como horas extras. A respeito, ver o que consta dos contracheques de ID. dfb6a65 e seguintes. Os médicos trabalhavam no setor de emergência cirúrgica.

Como visto, a sentença confere relevância ao número de empregados demitidos, que não se compararia ao caso paradigma analisado pelo STF no RE 999435 (Caso Embraer). Seriam aproximadamente 4.400 empregados em tal oportunidade. O Supremo Tribunal Federal definiu, em sede de Repercussão Geral, que: "*A intervenção sindical prévia é exigência procedimental imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, que não se confunde com autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo.*".

O recorrente contesta a interpretação conferida pelo primeiro grau, ao argumento de que o número de empregados não seria relevante para a definição do conceito de dispensa em massa.

A dispensa em massa, ainda que compreenda a dispensa de empregados de forma coletiva, requer a existência de fatos objetivos. Do contrário, seriam dispensas plúrimas, cada qual com sua razão. Fatores econômicos, tecnológicos ou mesmo de alteração da estrutura da empresa (como o fechamento de unidades) podem justificar sua adoção.

Após a Lei 13.467/2017, houve a equiparação das modalidades de dispensa pelo art. 477-A da CLT:

"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."



Assim, a dispensa coletiva não está obstada por força de lei. Ao contrário, está inserida no poder de direção dos negócios do empregador, ainda que tenha que, como decidiu o STF, comunicar o sindicato previamente. Essa comunicação não ocorreu neste caso.

No entanto, no exercício da Vice-Presidência deste Tribunal, participei em 2023 de mediação para tentativa de composição entre as partes ora litigantes. O procedimento recebeu o número RPP 0024901-93.2023.5.04.0000 e não resultou em acordo.

Pois bem.

Como visto até aqui, nem a lei, tampouco o STF, cuidaram de precisar numericamente a questão da dispensa coletiva. É dizer, não há norma com eficácia contra todos que delimite quantos empregados são necessários para que se fale em dispensa em massa. Essa tarefa tem cabido, portanto, aos Tribunais.

Os julgados têm convergido para balizas como o impacto no coletivo de trabalhadores demitidos (os prejuízos que contraem), no contexto da empresa e nos impactos sociais da dispensa efetuada em um só tempo. Assim, não tem sido considerada demissão em massa a dispensa de um pequeno número de trabalhadores de uma empresa com centenas ou milhares de empregados. O contexto e o impacto das demissões importam.

Sobre isso, citam-se os seguintes julgados do Tribunal Superior do Trabalho a título exemplificativo:

"AGRAVO INTERNO EM RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. [...] No caso, a Corte de origem entendeu que não restaram configuradas seja a dispensa em massa, seja a não observância do instrumento normativo, pois: a) foi demonstrado o justo motivo para as dispensas dos trabalhadores do setor de "Aprovisionamento" ocorridas entre os dias 8 e 10 de junho/2020, qual seja, o encerramento do setor devido à reestruturação da empresa; b) tendo em vista o número de empregados da empresa reclamada - mais de 14.000 -, a dispensa de 30 empregados de um setor não implica o reconhecimento da demissão coletiva; c) foi observada a disposição normativa (cláusula 13 do 2.º Termo Aditivo do ACT 2018/2020), visto que, antes da dispensa dos trabalhadores, foi realizada "videoconferência entre o representante da ré e o presidente do SINTELL-SC, que também é o Secretário Geral da FENATELL (ID e5f6798), na qual restou esclarecida e justificada a necessidade de encerramento da ' área de provisionamento' , com a consequente dispensa de alguns empregados, bem como apresentada uma proposta visando garantir aos empregados dispensados um pacote de proteção social" . Diante desse contexto fático, em especial a de que foi observada a cláusula 13 do 2.º Termo Aditivo do ACT 2018/2020, que previa que eventual demissão coletiva deveria ser objeto de comunicação e tratativa perante à FEDERAÇÃO FENATELL, somente com o reexame de fatos e provas seria possível concluir pela violação do art. 7.º, XXVI, da Constituição Federal. Incidência da Súmula n.º 126 do TST. Agravo conhecido e não provido."

(Ag-RRAg-406-54.2020.5.12.0036, 1ª Turma, Relator Ministro Luiz Jose Dezena da Silva, DEJT 27/11/2023) - destaquei



"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017 . [...] 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). [...] Inclusive a Seção de Dissídios Coletivos deste Tribunal, 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. Contudo, no caso concreto, o Tribunal Regional consignou que não houve comprovação de ocorrência de dispensa em massa na empresa, porquanto foram dispensados cerca de 10 a 12 empregados do setor de distribuição apenas. Outrossim, não há nos autos elementos fáticos suficientes para se verificar qual o percentual representativo desses 12 empregados no conjunto de todos os empregados da Reclamada a fim de se concluir pela existência de dispensa em massa. Dessa maneira, na presente hipótese, não há como pressupor a ocorrência da despedida massiva, ressaltando que é defeso nesta Instância Extraordinária de jurisdição o revolvimento do conjunto fático-probatório dos autos, conforme o disposto na Súmula 126/TST. Agravo de instrumento desprovido." (AIRR-2236-95.2011.5.05.0511, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 09/03/2018) - destaquei

Conforme o ID. 951f849, a reclamada comprova que possuía 443 médicos informados no E-Social de 2021 - aqui contam-se apenas médicos; não se incluem nisso, portanto, outros profissionais da saúde, como enfermeiras e técnicos de enfermagem, serviços administrativos, entre outros. Desse modo, a dispensa de seis empregados não pode ser considerada dispensa coletiva a ponto de requerer intercâmbio com o sindicato.

Acrescente-se que, conquanto questionável sob o ponto de vista do direito do trabalho, o empregador entendeu por contratar profissionais sob outra forma de vínculo (pessoas jurídicas ou trabalhadores autônomos, conforme confessado em depoimento pessoal de ID. 75dc5cf), no anseio de que essa providência pudesse resolver seus problemas com escalas de trabalhadores, porquanto, como demonstra nos currículos dos médicos (ID. 4b1c32a e seguintes), eles mantinham múltiplos empregos ou vínculos profissionais com outras entidades e, segundo a reclamada, não conseguiam suprir as necessidades de uma área de emergência médica.

Com efeito, toma-se como exemplo a trabalhadora Ariane (currículo, ID. 4b1c32a) que diz estar vinculada a seis instituições na condição de médica plantonista. Conquanto pudesse ter contratado mais médicos sob o regime da CLT, a tese da reclamada é, desse modo, plausível e verossímil.



O rearranjo do setor da reclamada é motivo objetivo (não havendo se falar em discriminação, por exemplo), e a legislação atual (e a interpretação que faz dela o STF) permite a terceirização de todas as atividades da empresa, conforme art. 4º-A, da Lei 6.019/74 e Tese 725 de Repercussão Geral do STF. Nisso se inclui, por evidência, os serviços médicos de um Hospital.

Finalmente, não se trata de dispensa que preenche os requisitos necessários para que seja considerada demissão em massa. Trata-se de trabalhadores relativamente bem remunerados que presumidamente, não apenas conseguem sobreviver dignamente após os desligamentos (sem que se diga nos casos de múltiplos vínculos concomitantes com outras instituições), assim como têm potencial de rápida recolocação profissional. A dispensa não teve repercussão social relevante.

A sentença deve ser mantida.

Nego provimento.

RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA

Relator

VOTOS

PARTICIPARAM DO JULGAMENTO:

**DESEMBARGADOR RICARDO HOFMEISTER DE ALMEIDA MARTINS COSTA
(RELATOR)**

DESEMBARGADOR FABIANO HOLZ BESERRA

DESEMBARGADOR ROGER BALLEJO VILLARINHO

