

# DISPENSA COLETIVA

## O trabalho como valor jurídico, social e econômico

*Fernanda Daher Caram Farah<sup>1</sup>*

**Sumário:** 1 Introdução. 2 Requisitos da dispensa coletiva. 2.1 Aspecto causal. Motivo. 2.2 Natureza objetiva. 2.3 Quantidade numérica. Percentual. 2.4 Lapso temporal. 2.5 Redimensionamento da empresa. Manutenção da atividade econômica. 3 Do despedimento coletivo e a representação de classe. 4 Direito comparado. 4.1 A solução no Brasil. 4.2 A solução na Europa. 4.3 A solução de Portugal. 4.4 A solução da Itália. 4.5 A solução da França. 5 Conclusão.

### 1 · INTRODUÇÃO

Abordar o tema “dispensa coletiva” constitui um dos maiores desafios para o estudioso do Direito do Trabalho, uma vez que a exposição da questão desnuda as contradições mais profundas do capitalismo: a geração de riqueza, o desenvolvimento social e tecnológico, as crises econômicas e o desemprego.

Marco, decerto, dos mais importantes, foi a Primeira Revolução Industrial, que significou muito mais do que uma nova concepção na relação entre o capital e o trabalho.

A revolução industrial inaugurou uma forma de produção, com o legítimo surgimento de uma classe proletária, na demonstração mais clara de que os direitos de primeira dimensão não bastariam. As forças aderiram o ritmo das máquinas. As cidades se tornaram palco de fome, de desnutrição, de amontoados de casebres, de desrespeito aos direitos fundamentais do ser humano.

Após as máquinas a vapor da Primeira Revolução Industrial (séc. XVIII), a energia elétrica e as grandes fábricas da Segunda Revolução Industrial (sécs. XIX e XX), e a eletrônica, a computadorização e a telecomunicação da Terceira Revolução Industrial (meados do séc. XX), hoje se vivenciam a digitalização e integração dos processos, a “internet” das coisas e a computação em nuvem.

As tecnologias disruptivas, assim conhecidas aquelas que vêm inovar e romper com as até então conhecidas, marcam a Quarta Revolução Industrial ou a Indústria 4.0. É nesse inédito contexto que máquinas inteligentes tendem a assumir postos de trabalho de imensa parte da população ativa. Com a utilização de inteligência artificial de autoaprendizagem, serão possíveis mudanças e atualizações automáticas durante uma operação.

---

1 Analista do MPU e Assessora Jurídica da Procuradoria Regional do Trabalho da 3ª Região. Mestranda na Universidade de Coimbra, Portugal. Pós-graduada em Direito do Trabalho pela Universidade Cândido Mendes do Rio de Janeiro. Graduada em Direito pela Universidade Católica de Minas Gerais.

Desde o último semestre do ano de 2008, principalmente após a quebra da instituição financeira Lehman Brothers nos Estados Unidos da América, a grave crise econômica mundial também demonstrou que o direito coletivo é, mais do que nunca, essencial para tentar salvaguardar os efeitos deletérios das dispensas coletivas.

Para se alcançarem as pretendidas ilações quanto ao tema ora proposto, este estudo foi dividido em partes principais, nas quais se busca abordar o significado da dispensa coletiva, o papel dos representantes das categorias profissionais neste contexto e, finalmente, o direito comparado, com enfoque no direito português.

## 2 · REQUISITOS DA DISPENSA COLETIVA

Inicialmente, faz-se necessária a distinção de dispensa plúrima da dispensa coletiva. Enquanto aquela se vincula ao direito individual, esta se constitui sob as asas do direito coletivo. Em ambos os casos ocorre o desligamento de um conjunto de trabalhadores, todavia a modalidade plúrima se refere a um número disperso de dispensas individuais; já na coletiva o que ocorre é a rescisão simultânea de pluralidade de contratos de trabalho por motivo único em uma empresa, sem substituição dos empregados dispensados. Sucintamente, na coletiva existem uma peculiaridade da causa e a redução definitiva do quadro de pessoal.

Orlando Gomes dos Santos (1974) há longa data já fazia a distinção. Segundo ele, na dispensa coletiva o empregador, compelido a dispensar uma pluralidade de empregados, não seleciona traços pessoais, mas um grupo não identificável, uma lotação, uma seção ou um departamento da empresa. Nesse caso a causa que principia a dispensa é comum a todos, não se prendendo ao comportamento de nenhum deles, mas a uma necessidade da empresa:<sup>2</sup>

Dispensa coletiva é a rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados. [...] O empregador, compelido a dispensar certo número de empregados, não se propõe a despedir determinados trabalhadores, senão aqueles que não podem continuar no emprego. Tomando a medida de dispensar uma pluralidade de empregados não visa o empregador a pessoas concretas, mas a um grupo de trabalhadores identificáveis apenas por traços não-pessoais, como a lotação em certa seção ou departamento, a qualificação profissional, ou o tempo de serviço. A causa da dispensa é comum a todos, não se prendendo ao comportamento de nenhum deles, mas a uma necessidade da empresa. (SANTOS, 1974, p. 575).

A Comunidade Europeia regulamenta a despedida coletiva a partir de critérios, quais sejam: causal (quando caracterizados motivos ensejadores da despedida), numérico (quando determinado número ou percentual de empregados

---

2 De acordo com a autora Marcele Carine dos Praseres Soares (2014, p. 10-11), conforme *Boletim Estatístico* de maio de 2011, produzido pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social de Portugal, que fraciona os processos de despedimentos coletivos nas regiões Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve, houve, no ano de 2009, em sua globalidade, 379 processos judiciais concluídos e 5.522 empregados despedidos, dos quais foram revogados, por meio de acordo, 208 despedimentos e, “por outras medidas”, outros 49. Embora não haja esclarecimentos quanto ao significado de “outras medidas”, quer-se crer que as revogações dos despedimentos foram promovidas por via judicial.

despedidos for alcançado) e temporal (quando as despedidas ocorrerem dentro de determinado período).

## 2.1 · ASPECTO CAUSAL. MOTIVO

O motivo é um elemento basilar que diferencia as despedidas coletivas das despedidas individuais plúrimas, porque naquelas “a causa é única e o propósito é a redução do quadro de pessoal da empresa [...] sem substituição dos empregados despedidos”, ao passo que nesta “para cada demitido pode haver causa diferente e normalmente tem o propósito de substituição do demitido por outro empregado” (PANCOTTI, 2010, p. 534).

Em outras palavras, as razões das despedidas plúrimas se relacionam à pessoa ou à conduta do empregado, significando que, para cada um deles, o motivo para rescisão contratual pode ser único e particular; ao passo que nas despedidas coletivas o motivo é comum e relacionado à circunstância econômica, financeira ou organizacional da empresa.

O aspecto causal varia de país para país. Na França, a despedida coletiva é caracterizada pela concepção de motivo econômico (art. L. 321-1 do CT). Na Espanha, por motivos econômicos, técnicos, organizativos ou de produção (art. 51 do Estatuto do Trabalhador).<sup>3</sup> Em Portugal, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos (art. 359, CP).

## 2.2 · NATUREZA OBJETIVA

Outro elemento sucedâneo do anterior é a natureza objetiva dos fatos ensejadores da despedida, que no caso da coletiva suplantam o relacionamento interpessoal das partes para questões de ordem econômica, tecnológica ou estrutural. A plúrima, por sua vez, pode advir de comportamento do empregado ou de dificuldades financeiras da empresa.

Esse é o ponto trazido pela Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que, a despeito de não conceituar despedida coletiva, a relaciona objetivamente a motivos econômicos, tecnológicos, estruturais e análogos (Parte III), fazendo aí distinção da dispensa individual por motivo subjetivo, de cunho disciplinar, que deve ser fundamentada pelo empregador (Parte II).

Por sua vez, a Diretiva n. 75/129/CEE da Comunidade Europeia conceitua a despedida coletiva como aquela ocasionada por um ou vários motivos não inerentes à pessoa do trabalhador (art. 1.1).

---

3 Já ensinado por Eduardo Soto Pires (2012), é importante notar que a lei exige a apresentação da documentação econômica dos últimos três anos. Isso reforça a ideia de que a situação econômica negativa não pode ser conjuntural, mas deve ser grave e de difícil transposição, para que possa ser autorizadora da dispensa coletiva. Deve haver uma situação em que a dispensa coletiva sirva para estancar as perdas. No entanto, de acordo com a nova redação do art. 51 do ET, o empregador não precisa justificar como as dispensas deverão contribuir para a superação da situação negativa, basta que exista uma relação razoável entre a má situação econômica alegada e as dispensas coletivas propostas. Já não recai sobre a empresa o ônus de provar que a medida seja suficiente para eliminar a crise, nem que sejam adotadas outras medidas que garantam a superação da situação econômica negativa (PIRES, 2012, p. 54, 62, 56).

## 2.3 · QUANTIDADE NUMÉRICA. PERCENTUAL

A Diretiva n. 75/129/CEE também indica números e percentuais de redução do quadro de empregados para que seja configurada a despedida coletiva (art. 1.1):

[...] efetuada por um empresário, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa do trabalhador, quando o número de dispensas no período de trinta dias corresponda a: a) Dez empregados, cujo centro de trabalho empregue habitualmente entre vinte e cem trabalhadores; b) Dez por cento do número de empregados, nos centros de trabalho que empreguem habitualmente entre cem e trezentos trabalhadores; c) Trinta empregados nos centros de trabalho que empreguem habitualmente o mínimo de trezentos trabalhadores; d) Ou vinte empregados, seja qual for o número de trabalhadores habitualmente empregados nos centros de trabalho afetados, desde que a dispensa se verifique dentro de um período de noventa dias.

A base de cálculo utilizada para a consideração do número de despedimentos ou incidência do percentual deve levar em conta a quantidade de empregados na totalidade de filiais, seções ou unidades; excluídos os trabalhadores eventuais, temporários e terceirizados.

No art. 51 do Estatuto Espanhol do Trabalhador:

[...] entender-se-á por dispensa coletiva a extinção de contratos de trabalho fundada em causas econômicas, técnicas, organizativas ou de produção quando, em um período de noventa dias, a extinção afete pelo menos: – dez trabalhadores, empresas que ocupem menos de cem trabalhadores; – 10% dos trabalhadores naquelas empresas que ocupem entre cem e trezentos trabalhadores; – trinta trabalhadores nas empresas que ocupem trezentos ou mais trabalhadores.

Dentre os sistemas jurídicos, aquele que se apresenta mais restrito é o ordenamento português, que tem como coletiva a despedida que abranja, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente, de empresas de dois a cinquenta ou mais de cinquenta trabalhadores (art. 359 do Código Português):

[...] a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respetivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias seções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

## 2.4 · LAPSO TEMPORAL

Consoante a Diretiva n. 75/129/CEE e a Diretiva n. 98/59/CE, os despedimentos devem ocorrer num determinado lapso temporal a fim de que a despedida possa ser qualificada como coletiva. O prazo trazido como referência é de trinta ou noventa dias.<sup>4</sup>

4 A Diretiva n. 98/59/CE do Conselho da União Europeia, de 20 de julho de 1998, assim dispõe: “Artigo 1º, 1. Para efeitos da aplicação da presente diretiva: [...] i) ou, num período de 30 dias: – no mínimo 10 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente mais de 20 e menos de 100, – no mínimo 10% do número dos trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 100 e menos de 300 trabalhadores, – no mínimo 30 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 300; ii) ou, num período de 90 dias, no mínimo 20 trabalhadores, qualquer que seja o número de trabalhadores habitualmente empregados nos estabelecimentos em questão”.

Na França, esse prazo de rescisões contratuais para configuração de despedimento coletivo é de trinta dias; na Espanha, em até noventa dias; em Portugal, simultânea ou sucessivamente em três meses.

## **2.5 · REDIMENSIONAMENTO DA EMPRESA. MANUTENÇÃO DA ATIVIDADE ECONÔMICA**

Por fim, o elemento de redimensionamento da empresa. A despedida coletiva no sentido jurídico é um instituto que visa à viabilidade e à manutenção da atividade econômica mediante uma organização mais adequada dos recursos.

Assim, há de haver vinculação entre a eliminação dos postos de trabalho e o resultado da operação almejado que, ao menos em tese, seja favorável à continuidade da empresa e dos demais postos de trabalho, e não como mecanismo meramente de maximização de lucros.<sup>5</sup>

## **3 · DO DESPEDITO COLETIVO E A REPRESENTAÇÃO DE CLASSE**

Comumente, existem dois tipos de representantes diretos dos interesses dos empregados perante o empregador: as comissões representativas dentro das empresas e os sindicatos da categoria.

As comissões representativas representam todos os empregados perante a administração da empresa, promovendo o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho, com o fim de prevenir ou solucionar conflitos; assegurando tratamento justo e imparcial aos empregados, sem qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, religião, opinião política ou atuação sindical; exercendo o controle da gestão da empresa; obtendo informações ao exercício da atividade; participando em processo de reestruturação e alteração das condições de trabalho; participando das obras sociais e da elaboração da legislação do trabalho.

A Comissão possui caráter de direito fundamental, a ponto de ser prevista nas próprias constituições dos países. A título de exemplo, citam-se as constituições portuguesa e brasileira.

A Constituição portuguesa, no art. 54, dispõe que: “É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa”. E, dentre outros, constituem direitos das comissões de trabalhadores (item 5):

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade; b) Exercer o controlo de gestão nas empresas; c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho.

---

5 “Nos casos analisados pelos tribunais (espanhóis), foram declaradas improcedentes as extinções nos casos em que a redução de postos de trabalho se embasava simplesmente em um projeto empresarial e estava absolutamente desconectada da existência real de dificuldades que impedissem o bom funcionamento da empresa, seja por exigência da demanda ou pela posição competitiva da referida empresa no mercado. Entendendo definitivamente que, de fato, pode existir, como muito, uma conveniência para que a empresa adote a medida, mas não uma necessidade verdadeira e isso não é causa suficiente para justificar uma extinção contratual (STS 23 de janeiro de 2008, QS 2008/88270).” (PRIETO, 2010, p. 22 *apud* PIRES, 2012, p. 103).

Por sua vez, a brasileira assegura o mesmo direito em seu art. 11: “Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”.

Outro órgão representativo dos interesses coletivos dos trabalhadores são os sindicatos. Além do dever de fiscalizar, possuem condições de se opor ao exercício arbitrário do poder diretivo do empregador, equiparando-lhe as forças. O intuito é resguardar os interesses econômicos e laborais dos filiados, bem como a representatividade e a defesa da categoria de trabalhadores.

A Organização Internacional do Trabalho preconiza a importância do direito à representação pelo sindicato, em discussões sobre direitos coletivos dos trabalhadores.

Também a título exemplificativo, citam-se as constituições portuguesa e brasileira.

O art. 56 da Constituição portuguesa atribui às associações sindicais defender e promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores que representem. E constitui como direito: a) participar na elaboração da legislação do trabalho; b) participar na gestão das instituições de segurança social e outras organizações que visem satisfazer os interesses dos trabalhadores; c) pronunciar-se sobre os planos econômico-sociais e acompanhar a sua execução; d) fazer-se representar nos organismos de concertação social, nos termos da lei; e) participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho.

Ao passo que a brasileira em seu art. 8º estipula que é livre a organização profissional ou sindical, observando que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” e que “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho” (incisos III e VI).

Pois bem. É na dispensa coletiva que os órgãos representativos se revelam essenciais.

No Direito do Trabalho, até mesmo pela condição notadamente desigual de forças entre empregado e empregador, tem-se a adoção frequente de uma postura mais protetiva. Não se deve imaginar, entretanto, que se apresente como empecilho à correta discussão acerca das relações trabalhistas. Pelo contrário, beneficia empresas que atuam corretamente, sanciona às que agem em desrespeito à legislação e equilibra o cenário empresarial.

Os despedimentos coletivos são objeto de regulamentação internacional, regional e nacional. Geralmente, determina-se que as empresas informem e consultem os órgãos representativos de classe, como os sindicatos e os representantes dos trabalhadores, antes de promoverem dispensas em massa.

Preconiza a Convenção n. 158 da OIT, de 1982, que trata da cessação da relação de trabalho, que os procedimentos de informação e consulta devem ser seguidos quando presentes despedimentos por razões “econômicas, estruturais, tecnológicas e análogas”, com o objetivo de encontrar medidas “para evitar ou minimizar os despedimentos” e “atenuar os efeitos negativos de quaisquer despedimentos para os trabalhadores em causa, tais como encontrar um emprego alternativo”. Assim dispõe seu art. 13:

Art. 13 – 1. Quando o empregador prever término da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos; a) Proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno,

a informação pertinente, incluindo os motivos dos termos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados e o período durante o qual seriam efetuados esses termos: b) em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os termos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os termos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.

A Recomendação n. 166 da OIT sobre a cessação do contrato de trabalho, com vigência a partir de 23 de novembro de 1985, complementa orientações nesse sentido.

Informação e consulta entre as partes também se encontram previstas em fontes regionais de regulamentação, como a Lei Modelo de Harmonização da Cessação de Emprego da Comunidade do Caribe (Caricom) e a Diretiva da União Europeia (UE) relativa aos despedimentos coletivos.

Os instrumentos regionais, como a Diretiva n. 2002/14 da UE, preveem o dever de diálogo social, ou seja, de informações e consultas sobre a situação, a estrutura e o provável desenvolvimento do emprego dentro da empresa ou estabelecimento e sobre quaisquer medidas antecipatórias previstas, em particular quando houver uma ameaça ao emprego; inclusive suscetíveis de levar a mudanças substanciais na organização do trabalho ou nas relações contratuais.<sup>6</sup>

Regulamentações nacionais estatuem deveres semelhantes.<sup>7-8</sup>

Isso significa que as normatizações que asseguram o funcionamento dos sistemas de relação laboral claramente sustentam o papel ativo dos representantes dos trabalhadores nos despedimentos coletivos, levando a resultados econômicos positivos (ADAMS *et al.*, 2019), o que se verifica, principalmente, quando presentes instituições coletivas fortes (DEAKIN; MALMBERG; SARKAR, 2014).

## 4 · DIREITO COMPARADO

### 4.1 · A SOLUÇÃO NO BRASIL

No Brasil, com o intuito de assegurar o adimplemento das obrigações trabalhistas, a própria Constituição da República Federativa do Brasil, em seu art. 8º, incisos III e VI, previu:

6 Diretiva n. 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia.

7 A lei sueca sobre o emprego (codeterminação no local de trabalho) (1976:580), seção 19, por exemplo, obriga os empregadores a “informar regularmente uma organização de trabalhadores em relação à qual [estão] vinculados por acordos de negociação coletiva sobre a forma como a empresa está a evoluir no que respeita à produção e às finanças e sobre as orientações em matéria de política de pessoal”. São igualmente previstas obrigações análogas quando o empregador não está vinculado por uma convenção coletiva.

8 A base de dados da legislação à proteção do emprego da OIT indica que mais de sessenta países, pertencentes a todos os continentes do mundo, preveem deveres processuais de informação e consulta em caso de despedimentos coletivos. Disponível em: <https://eplex.ilo.org/>. Acesso em: 20 mar. 2020.

Art. 8º [...]:

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; [...]

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; [...]

Assim, seria inconstitucional discussão sobre direitos coletivos dos trabalhadores sem a participação de entidade sindical; salvo, naturalmente, situações excepcionais, como no caso de ausência de sindicato de uma categoria na região na qual se discute determinado assunto.

A presença do sindicato como porta-voz de seus representados é tão importante que sua ausência já se mostrou danosa em mais de uma ocasião. Pela proximidade temporal, vale a citação do caso “Greve dos Caminhoneiros” como exemplo das consequências desastrosas de não se ter um representante definido para uma negociação, que muitas vezes ocorre sem grande intervalo de tempo para a preparação das partes.

Em relação à dispensa coletiva brasileira, a precursora foi a doutrina, que há três décadas já reconhecia a existência dessa forma de extinção contratual e já delimitava o seu alcance, mostrando-se a legislação ordinária e constitucional ainda muito insuficiente e escassa. A jurisprudência predominante até 2009 nos tribunais trabalhistas aplicava à dispensa coletiva o mesmo tratamento da dispensa individual, cuja legislação trabalhista faculta ao empregador a decisão de dispensar o empregado sem justa causa.

Só com o impacto socioeconômico das dispensas coletivas ocorridas em 2009 e após, especificamente a promovida pela Embraer, sem qualquer aviso ou negociação, que atingiu mais de 4.200 empregados diretos, com repercussões em toda a cadeia produtiva e no comércio e serviços das regiões atingidas, que foi trazida à tona a discussão sobre a arbitrariedade da dispensa coletiva principalmente frente aos princípios e direitos estabelecidos na Constituição Federal.

Segue ementa do TST, que condenou a empresa Embraer a pagar indenização financeira a todos os empregados demitidos e deu o caso como marco inicial para a obrigatoriedade de negociação coletiva prévia com entidade sindical para validade de demissões coletivas:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. A sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea – sem



prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pressões de natureza estritamente atomizada – é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada. As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontestável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”. 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 se 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 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. (Processo: ED-RODC – 30900-12.2009.5.15.0000. Data de Julgamento: 10.8.2009. Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Data de Publicação: *DEJT* 4 set. 2009).

Com a Reforma Trabalhista n. 13.467/2017,<sup>9</sup> o art. 477-A da nova CLT passou a apresentar a seguinte redação:

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.

9 Não há como negar que a partir da vigência da Lei n. 13.467/2017 várias normas constitucionais foram desrespeitadas pelo afastamento do ser coletivo obreiro da dinâmica das dispensas massivas deflagradas pelo empregador em sua empresa ou em estabelecimentos dela componentes.

A redação do novo artigo equipara, para todos os fins, as dispensas individuais, plúrimas e coletivas, ignorando a diferente natureza jurídica desses institutos, como já mencionado. Além de eximir a necessidade de prévia negociação coletiva ou participação sindical do evento de qualquer tipo de dispensas, não apenas precariza e fragiliza as relações de emprego, mas também não veda expressamente eventuais arbitrariedades do patronado.

As normas constitucionais, internacionais e legais adotadas pelo Brasil afastam o caráter unilateral e potestativo das dispensas coletivas. Pela própria natureza de constituir um fato coletivo já se pressuporia a necessária participação de um órgão representativo (arts. 8º, VI e VIII, e 11 da CF). Até de modo a assegurar mais eficazmente a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF), a valorização do trabalho e emprego (arts. 1º, IV, 6º, 170, VIII, e 193 da CF), a função social da propriedade (arts. 5º, XXXII, e 170, III, da CF), a proteção e promoção do emprego (Convenções da OIT n. 11, 87, 98, 135, 141, 151, 158 e 168).

Em especial, quanto à Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) – que proíbe a dispensa sem justo motivo e arbitrária –, em que pese sua curta duração no Brasil, teve sua força programática reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal (STF). A Convenção foi ratificada pelo Decreto Legislativo n. 68, de 17 de setembro de 1992, publicada no *Diário Oficial* em 11 de abril de 1996, denunciada em 20 de novembro de 1996, e pende de Ação Direta de Inconstitucionalidade tramitando no STF sob n. 1.480-3.

Vista disso, o art. 477-A da CLT precisa ser interpretado e aplicado tanto respeitando a Constituição da República (controle de constitucionalidade), quanto às convenções internacionais (controle de convencionalidade) e às leis infraconstitucionais (controle de legalidade); por conseguinte, assegurando o direito à informação das entidades representativas, bem como a negociação coletiva dos impactos da demissão em massa.

Acrescenta-se que o propósito maior da Reforma Trabalhista, insistentemente mencionado pelos seus defensores, foi o de valorizar e fortalecer o papel das negociações coletivas, o que coincide, à perfeição, com os fundamentos da jurisprudência produzida pelos tribunais trabalhistas com relação ao tema dispensas em massa.

Afinal, se o negociado “prevalece sobre o legislado”, não é concebível que nos momentos mais relevantes da relação de emprego – ou seja, no seu nascimento, com a contratação ou admissão do empregado, quanto no seu fenecimento, com o distrato imotivado, tudo em termos coletivos e não meramente individuais – a negociação não seja elemento-chave, imprescindível e necessário.

Noutro giro, vale dizer, se a redação do dispositivo legal fosse outra, e ele de fato afastasse a necessidade de prévia negociação coletiva, isso apenas conduziria, forçosamente, ao reconhecimento de sua incompatibilidade com a Constituição Federal e com os tratados internacionais firmados pelo Brasil.<sup>10</sup>

10 A essa conclusão se chegou na recente 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada em Brasília pela Anamatra, na qual foi aprovado o seguinte enunciado: “57. Dispensa coletiva: inconstitucionalidade. O artigo 477-A da CLT padece de inconstitucionalidade, além de inconveniência, 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

Esclareça-se que essa matéria, mais recentemente, foi afetada ao Tribunal Pleno do TST, com os demais processos suspensos a seu respeito no âmbito trabalhista.<sup>11</sup> De igual modo, sobre o mesmo assunto, já existe repercussão geral reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal, declarada antes da vigência da Lei n. 13.467/2017.

Assim, o novel art. 477-A da nova CLT colide frontalmente com a legislação correlata mais moderna dos países-membros da União Europeia, como pode-se inferir a seguir.

Apenas importa ressaltar que foi editada no Brasil a Medida Provisória n. 936, de 2020 (convertida na Lei n. 14.020/2020), que passou a autorizar a redução da jornada de trabalho e do salário, ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, por meio de acordos individuais, em razão da pandemia de Covid-19, independentemente da anuência dos sindicatos da categoria. A questão foi submetida ao Supremo Tribunal Federal, por meio da ADI n. 6.363, que em plenário manteve a eficácia da medida provisória, revogando uma medida liminar outrora concedida pelo ministro relator Ricardo Lewandowski, que entendia por sua inconstitucionalidade.

## 4.2 · A SOLUÇÃO NA EUROPA

A Europa segue diretriz comum fixada para todos os países-membros da União Europeia, de observância obrigatória, independentemente do seu direito interno, de normas comunitárias. As dispensas coletivas no ordenamento jurídico da União Europeia seguem diretrizes uniformes em todos os Estados que a integram, de acordo com as Diretivas n. 75/129/CEE, de 17 de fevereiro de 1975, n. 92/56/CEE, de 24 de junho de 1992, n. 98/59/CE, de 20 de julho de 1998, e n. 2002/14/CE, de março de 2002 – que se harmonizam com as regras da Convenção n. 158 da OIT.<sup>12</sup> Em geral, há fases de comunicação da dispensa coletiva aos repre-

---

da Convenção Nº 154 e o artigo 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”.

- 11 Como a nova Lei n. 13.467/2017 passou a afastar a exigência de negociação coletiva em caso de dispensa em massa no Brasil, tramita no Supremo Tribunal Federal o RE 999435, com repercussão geral reconhecida (Tema 638). Foi proferida decisão liminar monocrática prolatada em sede de correção parcial, garantindo a validade da norma (n. 1000393-87.2017.5.00.0000).
- 12 A Diretiva n. 98/59/CE do Conselho da União Europeia, de 20 de julho de 1998, assim dispõe: “Artigo 2º 1. Sempre que tenciona efetuar despedimentos coletivos, a entidade patronal é obrigada a consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, com o objetivo de chegar a um acordo. 2. As consultas incidirão, pelo menos, sobre as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos coletivos, bem como sobre os meios de atenuar as suas consequências recorrendo a medidas sociais de acompanhamento destinadas, nomeadamente, a auxiliar a reintegração ou reconversão dos trabalhadores despedidos. Os Estados-membros podem prever que os representantes dos trabalhadores possam recorrer a peritos, nos termos das legislações e/ou práticas nacionais. Para que os representantes dos trabalhadores possam formular propostas construtivas, o empregador deve, em tempo útil, no decurso das consultas: a) Facultar-lhes todas as informações necessárias; e b) Comunicar-lhes, sempre por escrito: i) os motivos do despedimento previsto, ii) o número e as categorias dos trabalhadores a despedir, iii) o número e as categorias dos trabalhadores habitualmente empregados, iv) o período durante o qual se pretende efetuar os despedimentos, v) os critérios a utilizar na seleção dos trabalhadores a despedir, na medida em que as leis e/ou práticas nacionais deem essa competência ao empregador,

sentantes dos empregados (fundamento, número de trabalhadores atingido, prazo para dispensa, cálculo de compensação), seguida de negociação (com fiscalização pela Administração do Trabalho e possível presença de peritos) e posterior comunicação de dispensa aos empregados.

A política trabalhista da União Europeia possui como objetivo reforçar a proteção dos trabalhadores nos casos de dispensas coletivas, tendo em vista a necessidade de um desenvolvimento equilibrado na Comunidade.

Tais diretivas, em resumo, estabelecem um procedimento prévio de consulta às representações de trabalhadores, com a finalidade de chegar a um acordo para evitar ou atenuar as consequências da dispensa e prever medidas sociais de acompanhamento, especialmente a ajuda para reciclagem dos trabalhadores atingidos.

Prescrevem, ainda, um procedimento de dispensa coletiva, a ser implementado no prazo de trinta dias, a contar da notificação à autoridade pública, podendo, no entanto, ser dispensada essa notificação segundo o direito interno de cada país ou nas hipóteses em que a referida autoridade solicitar expressamente as informações da empresa, assegurada “a faculdade dos Estados-membros de aplicar ou introduzir disposições legais, regulamentares ou administrativas ou de permitir e incentivar a aplicação de disposições convencionais mais favoráveis, para os trabalhadores” (art. 5º da Diretiva) (NASCIMENTO, 2009, p. 9).

### 4.3 · A SOLUÇÃO DE PORTUGAL

Em Portugal, nos termos do art. 359, n. 1, do Código do Trabalho:

Considera-se despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, pelo menos, dois ou cinco trabalhadores, conforme se trate, respectivamente de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência dê lugar a encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou a redução do número de trabalhadores e seja determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

Importante destacar que Portugal, após constatar por meio dos dados estatísticos disponíveis que as microempresas representavam mais de 80% de seu tecido empresarial, nelas laborando quase 30% da mão de obra assalariada naquele país, desenvolveu uma classificação tipológica das empresas laborais, promovendo uma espécie de dimensionamento do Direito do Trabalho, de forma a construir regimes laborais diversificados e adaptados à dimensão da empresa na qual o trabalho é prestado.

O próprio Código do Trabalho português, no art. 91, distingue vários tipos de empresas laborais tendo em vista seu critério ocupacional, ou seja, o número de trabalhadores empregados. Assim, o Código do Trabalho português procede à seguinte classificação tipológica: microempresa (a que emprega menos de dez trabalhadores); pequena empresa (a que emprega de dez a menos de cinquenta trabalhadores);

---

vi) o método previsto para o cálculo de qualquer eventual indenização de despedimento que não a que decorre das leis e/ou práticas nacionais”.

média empresa (a que emprega de cinquenta a menos de 250 trabalhadores); e grande empresa (a que emprega 250 ou mais trabalhadores). Procurando minorar as previsíveis dificuldades práticas suscitadas pela aplicação dessa classificação, o n. 2 do art. 100º esclarece que o número de trabalhadores será calculado com recurso à média do ano civil antecedente, salvo no ano de início da atividade, caso em que a determinação do número de trabalhadores se reporta ao dia da ocorrência do fato que determina o respectivo regime (n. 3 do mesmo artigo).

O mecanismo da dispensa coletiva surge como um mecanismo de resposta a situações de crise empresarial. Assim, o empregador que pretende promover a dispensa coletiva precisa comunicar sua intenção à estrutura representativa dos trabalhadores, nos termos do art. 360, seguida de uma fase de negociação com objetivo de buscar um acordo entre as partes (AMADO, 2019, p. 377).<sup>13</sup>

Importa ressaltar a ordem trazida pela legislação portuguesa. O item 1 do referido artigo expressa que a comunicação do despedimento deve ser direcionada à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger. E, inexistindo tais representatividades, que se deve comunicar individualmente, por escrito, a cada um dos trabalhadores a intenção de dispensa, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar do recebimento da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores (item 2).

Ressalte-se, aqui, que o Supremo Tribunal de Justiça (STJ) já apreciou casos em que, a despeito de não haver estruturas representativas, os empregados também não promoveram a nomeação de uma comissão representativa. Em tais circunstâncias, entendeu que as empresas não possuíam o dever de efetuar a fase negocial diretamente com os trabalhadores que seriam despedidos. Outrossim, considerou que apenas estruturas representativas estariam aptas a

---

13 “Artigo 360.º Comunicações em caso de despedimento coletivo. 1 - O empregador que pretenda proceder a um despedimento coletivo comunica essa intenção, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger. 2 - Da comunicação a que se refere o número anterior devem constar: a) Os motivos invocados para o despedimento coletivo; b) O quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa; c) Os critérios para seleção dos trabalhadores a despedir; d) O número de trabalhadores a despedir e as categorias profissionais abrangidas; e) O período de tempo no decurso do qual se pretende efetuar o despedimento; f) O método de cálculo de compensação a conceder genericamente aos trabalhadores a despedir, se for caso disso, sem prejuízo da compensação estabelecida no artigo 366.º ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho. 3 - Na falta das entidades referidas no n.º 1, o empregador comunica a intenção de proceder ao despedimento, por escrito, a cada um dos trabalhadores que possam ser abrangidos, os quais podem designar, de entre eles, no prazo de cinco dias úteis a contar da receção da comunicação, uma comissão representativa com o máximo de três ou cinco membros consoante o despedimento abranja até cinco ou mais trabalhadores. 4 - No caso previsto no número anterior, o empregador envia à comissão neste referida os elementos de informação discriminados no n.º 2. 5 - O empregador, na data em que procede à comunicação prevista no n.º 1 ou no número anterior, envia cópia da mesma ao serviço do ministério responsável pela área laboral com competência para o acompanhamento e fomento da contratação coletiva. 6 - Constitui contraordenação grave o despedimento efetuado com violação do disposto nos nº 1 a 4 e constitui contraordenação leve o efetuado com violação do disposto no n.º 5.”

uma discussão paritária na busca de um acordo sobre dimensão e sopesamento de alternativas possível à dispensa.<sup>14-15-16</sup>

Pois bem. O processo principia com a comunicação inicial da intenção de despedir e dos seus fundamentos endereçada à estrutura representativa dos trabalhadores. O conteúdo obedece a um padrão fixado em lei (art. 360), em que deverá constar, dentre outras informações, os fundamentos econômicos, financeiros e técnicos da intenção de despedir e o número de trabalhadores visados, por categorias profissionais.

Durante um período de dez dias, que segue à informação, deve-se desenvolver uma fase de negociação, nos termos do art. 361. Essa fase será assistida pelos serviços da Administração do Trabalho, para efeito de controle preventivo de legalidade, com poderes de conciliação (art. 362) (FERNANDES, 2019, p. 774/775).<sup>17</sup>

---

14 Ac. n. 381/12.3TTLSB.LI.S1 (Pinto Hespagnol): “Na ausência das estruturas representativas dos trabalhadores a que se refere o n.º 1 do artigo 360.º do Código do Trabalho de 2009 e não sendo designada a comissão *ad hoc* representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento colectivo, aludida no n.º 3 do mesmo artigo, o empregador não é obrigado a promover a fase de informações e negociação tal como se acha desenhada no artigo 361.º seguinte”.

Ac. n. 1222/10.ITTVNG-A.PI.S1 (Pinto Hespagnol): “Ora, o envio das informações complementares justificativas da intenção de proceder ao despedimento colectivo, indicadas no n.º 2 do artigo 360.º, às estruturas representativas dos trabalhadores previstas no n.º 1 do artigo 360.º e à comissão *ad hoc* representativa dos trabalhadores abrangidos pelo despedimento a que alude o n.º 3 do artigo 360.º visa facilitar a obtenção de informações úteis sobre a projectada medida de despedimento colectivo e a subsequente negociação com o empregador.

Na falta das ditas estruturas representativas dos trabalhadores, e posto que a constituição da comissão *ad hoc* representativa dos trabalhadores a abranger pelo despedimento consubstancia um ónus, cujo não exercício determina o afastamento do carácter obrigatório da fase de negociações, fica destituído de sentido útil o envio da documentação indicada no n.º 2 do artigo 360.º aos trabalhadores abrangidos, sendo que, então, a explicitação dos motivos justificativos do despedimento fica reservada para a decisão final do despedimento a comunicar a cada um dos trabalhadores e ao ministério responsável pela área laboral [artigo 363.º, n.ºs 1 e 3, alínea a], pelo que, neste contexto, o não envio, a cada um dos trabalhadores a despedir, das informações complementares mencionadas no n.º 2 do artigo 360.º, bem como a não promoção da fase de informações e negociação tal como se encontra desenhada no artigo 361.º, não ofende os princípios constitucionais da segurança no emprego e da proibição dos despedimentos sem justa causa, consagrados no artigo 53.º da Constituição, visto que ainda são compatíveis com as mencionadas garantias constitucionais, havendo, além disso, fundamento material para a adopção de um tal regime jurídico”.

15 Ainda de acordo com o STJ, como os trabalhadores seriam informados dos motivos do despedimento não haveria violação dos princípios constitucionais de isonomia, segurança no emprego e proibição dos despedimentos sem justa causa.

16 Nos dizeres de Pedro Furtado Martins, “nada impede o empregador de promover uma negociação direta com os trabalhadores abrangidos pelo despedimento, convocando-os para uma reunião. Nesta eventualidade, desenvolver-se-á uma negociação facultativa, na qual o Ministério do Trabalho não participará, uma vez que entende não dever fazê-lo quando não exista uma das estruturas de representação previstas na lei” (MARTINS, 2012, p. 320).

17 “Art. 361.º Informações e negociação em caso de despedimento coletivo. 1 - Nos cinco dias posteriores à data do ato previsto nos n.º 1 ou 4 do artigo anterior, o empregador promove uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, designadamente: a) Suspensão de contratos de trabalho; b) Redução de períodos normais de trabalho; c) Reconversão ou reclassificação profissional; d) Reforma antecipada ou pré-reforma.

No que se refere aos motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, o item 2 do mesmo artigo informa que se trata de motivos definidos em moldes bastante amplos e indeterminados, que revelam a especial vocação do despedimento coletivo para fazer face a situações de crise da empresa que impliquem a reestruturação ou o redimensionamento desta, bem como a respectiva orientação estratégica no mercado.

Observa-se, destarte, que o despedimento coletivo é visto aos olhos dos países-membros da União Europeia como um mecanismo de resposta a situações de crise empresarial, de forma a garantir a viabilidade econômica e financeira da empresa, ou ainda como um instrumento utilizado para prevenir a crise empresarial de sorte a assegurar que a empresa permaneça saudável e viva.

De acordo com João Leal Amado (2016, p. 326-327), em Portugal, para promover o despedimento coletivo as empresas devem observar um procedimento distinto das dispensas individuais. Assegura o autor que “o empregador que pretenda promover um despedimento coletivo deve comunicar esta intenção à estrutura representativa dos trabalhadores, nos termos do art. 360 do Código de Trabalho”, seguindo-se uma fase de informações e negociação “com vista a um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir” (art. 361 do mesmo Código de Trabalho), negociação esta “em que participará o serviço competente do ministério responsável pela área laboral (art. 362)”.

Em ocorrendo o despedimento coletivo, o trabalhador fará jus a uma compensação financeira, na forma disposta no art. 366. Chama-se a atenção à presunção de aceitação do despedimento coletivo quando o trabalhador aceita a referida compensação; a qual somente seria ilidida caso este, simultaneamente, entregue ou coloque à disposição do empregador o referido montante (itens 4, 5).

Eventual ilegalidade será discutida apenas posterior e judicialmente; sendo certo que predomina a análise de aspectos formais, processuais, diante do legalmente previsto (FERNANDES, 2019, p. 772).<sup>18</sup> Todavia, é certo que a dispensa pode ser entendida como ilícita se não houver sequer nexos entre o motivo/fundamento invocado e a relação com as funções exercidas pelos que tiveram seus contratos cessados. Nesse sentido, o STJ já entendeu que

o controlo judicial da validade do despedimento coletivo implica, por parte do Tribunal, não só a verificação objetiva da motivação invocada para justificar a

---

Art. 362.º Intervenção do ministério responsável pela área laboral. 1 - O serviço competente do ministério responsável pela área laboral participa na negociação prevista no artigo anterior, com vista a promover a regularidade da sua instrução substantiva e procedimental e a conciliação dos interesses das partes. 2 - O serviço referido no número anterior, caso exista irregularidade da instrução substantiva e procedimental, deve advertir o empregador e, se a mesma persistir, deve fazer constar essa menção da ata das reuniões de negociação.”

18 Entrementes, conquanto pouco frequentes, existem decisões de inutilizações de despedimentos coletivos. Cita-se o Ac. STJ 19/11/2008-P. 08S1873 (Sousa Peixoto): “O encerramento temporário de um hotel para obras não constitui fundamento de despedimento colectivo”. E o Ac. STJ 13/01/2010-P 15275/09.IT2SNT.SI (Vasques Dinis), no mesmo sentido: “Apurando-se que a actividade desenvolvida pela Autora continuou a existir, mesmo após o encerramento das mencionadas instalações, é de reputar de lícito o despedimento de que esta veio a ser alvo, com fundamento na incongruência entre a motivação comum invocada para justificar o despedimento colectivo e a individualização do concreto despedimento da Autora”.

redução global dos postos de trabalho, mas também a verificação da idoneidade de tal motivação para, em termos de razoabilidade, determinar a extinção dos concretos postos de trabalho.<sup>19</sup>

#### 4.4 · A SOLUÇÃO DA ITÁLIA

As normas da União Europeia refletiram-se sobre o Direito na Itália, com a Lei n. 223, de 23 de julho de 1991, no dizer de Luisa Galantino, em sua obra *Diritto del lavoro* (1994), “substancialmente atuativa da diretoria comunitária 75/129, de 17 de fevereiro de 1975, sucessivamente modificada pela diretiva 92/56, de 24 de junho de 1992”.

Mostra, a citada juslaborista, que as dispensas coletivas, no direito do seu país, submetem-se a um procedimento sindical, judicial e público.

A fase sindical tem por finalidade a consecução de um acordo coletivo com base no qual a questão será resolvida. Não ocorrendo o entendimento, o empregador dará o aviso prévio aos trabalhadores, levando em conta, para efeito de organização da dispensa, certos fatores pessoais do trabalhador, como os encargos familiares e a antiguidade.

O controle judicial tem por finalidade julgar eventual impugnação sobre regularidade do processo, e, em caso de concluir-se que não estão presentes as exigências para redução do pessoal, a consequência pode consistir na anulabilidade de cada dispensa.

A intervenção pública resulta da atuação preventiva do Estado quanto à redução do pessoal e à promoção de medidas de natureza previdenciária, de desocupação dos trabalhadores, inclusive a promoção de cooperativas de produção.

#### 4.5 · A SOLUÇÃO DA FRANÇA

Na França, também é lícita a dispensa coletiva por motivos econômicos. A lei de 1975 já autorizava a referida dispensa “por motivo econômico de ordem conjuntural ou estrutural”; e a lei de 1989 definia dispensa econômica como a

efetuada por um empregador por um ou muitos motivos não inerentes à pessoa do empregado, resultante de uma supressão ou transformação do emprego ou de uma modificação substancial do contrato de trabalho, consequente

19 Ac. STJ 13/01/2010 - P. 15275/09.IT2SNT - (Vasques Dinis). A mesma linha de sindicância pode ser vista em outros acórdãos, como no Ac. STJ 27/06/2007-P.07S1147: “Na apreciação da procedência dos fundamentos invocados para o despedimento coletivo, o tribunal deve proceder, à luz dos factos provados e com os invocados, mas também a verificação da existência de um nexo entre aqueles fundamentos e o despedimento, por forma a que, segundo juízos de razoabilidade, tais fundamentos sejam aptos a justificar a decisão de redução de pessoal através do despedimento coletivo”. Também no Ac.1222/10.ITTVNG-A.PI.SI: “Na apreciação da procedência dos fundamentos invocados para o despedimento coletivo, o tribunal deve proceder, à luz dos factos provados e com respeito pelos critérios de gestão da empresa, não só ao controlo da veracidade dos fundamentos invocados, mas também à verificação da existência de um nexo entre aqueles fundamentos e o despedimento, por forma a que, segundo juízos de razoabilidade, tais fundamentos sejam aptos a justificar a decisão de redução de pessoal através do despedimento coletivo. 3. Tendo-se apurado que não existe nexo de causalidade (relação causa-efeito) entre a poupança de custos derivados do despedimento e as alegadas necessidades de saneamento económico e financeiro do empregador, e que este, apesar de invocar como fundamento do despedimento o «desequilíbrio económico-financeiro» e a «redução de pessoal por motivos estruturais», procedeu, em simultâneo, à contratação de novos trabalhadores, cujos encargos superam os dos primeiros, mostram-se improcedentes os fundamentos invocados para o despedimento coletivo, que é de considerar ilícito”. Além de outros, como Ac. 7031/16.7TFNC. LI.SI; Ac. 3020/09.6TTLSB-A.LISI, que podem ser acessados nas bases de dados jurídicas da DGSJ.



notadamente das dificuldades econômicas ou de transformações tecnológicas. (Código do Trabalho, art. 1.321-1).

Assim, a Diretiva da União Europeia de fevereiro de 1975 não trouxe modificações.

O sistema francês, desde a década de 70 do séc. XX, resumia as dispensas em três categorias: as dispensas individuais (lei de 1973), as grandes dispensas coletivas, que pressupõem um procedimento de entendimentos (lei de 1975), e as pequenas dispensas coletivas, assim consideradas aquelas que afetam de dois a nove empregados, acrescentando que a reforma legislativa de 1986 e 1989 deu uma certa unidade ao sistema.

Para dispensas decorrentes de motivos econômicos, tecnológicos ou de reorganização da empresa, é obrigatório um procedimento, que tem início com a elaboração, pela empresa, de um plano de dispensa, a reunião com os representantes do pessoal, a participação de um perito contábil remunerado pela empresa para esclarecer questões técnicas sobre a situação econômica da empresa, um período de reflexão previsto no acordo nacional interprofissional de segurança do emprego, o envio de cartas de dispensa após o decurso do período, medidas sociais de acompanhamento aos trabalhadores envolvidos (que podem prever diversas alternativas e providências paralelas, como redução de jornada, trabalho em tempo parcial, conversão por acordo da dispensa em suspensão do contrato de trabalho e por um período que pode ir de quatro a dez meses e com pagamento de 65% dos salários pelo Fundo Nacional de Emprego, reciclagem profissional, ajuda para a procura de novo emprego, preservação dos mais idosos, aviso-prévio mais prolongado, que pode chegar a dois meses) e a participação do Estado por meio da autoridade administrativa.

Atualmente, a participação administrativa se restringe a apontar irregularidades no processo. A necessidade dessa autorização foi suprimida em 1986, de modo que o sentido que na atual legislação está presente é o de mero acompanhamento do processo, sendo, fundamentalmente, uma negociação. Por sua vez, o controle judicial do Conseil de prud'hommes se refere mais à regularidade do processo e à garantia de indenizações do que à falta de causa real e séria para a dispensa ou de ausência dos motivos econômicos ou estruturais da empresa.

## 5 • CONCLUSÃO

O cenário fático da Quarta Revolução Industrial com a presença disruptiva de tecnologias inovadoras também revela possível substituição de postos de trabalho de imensa parte da população ativa por máquinas inteligentes.

Somada a isso, em tempos de crises econômicas em um contexto globalizado, uma das primeiras consequências constatadas é a despedida maciça de trabalhadores.

Juridicamente, o despedimento coletivo se configura quando determinado número ou percentual de empregados é dispensado, num lapso temporal específico, por motivo de caráter objetivo comum, sem previsão de substituição ou recontração de pessoal, de forma a pressupor a manutenção do empreendimento econômico.

Em geral, ocorrem as seguintes fases antes da dispensa coletiva: a comunicação pela empresa da dispensa massiva aos representantes dos empregados (com os fundamentos objetivos, o número de trabalhadores atingido, o prazo para dispensa, o cálculo de compensação), seguida de negociação (com fiscalização pela Administração do Trabalho e possível presença de peritos) e posterior comunicação de dispensa aos empregados.

A normativa internacional da OIT, as diretivas da União Europeia e várias das legislações nacionais dos países falam da necessidade de comprovação de reais e relevantes motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos para ocorrer a dispensa coletiva, não justificando a mera maximização de lucros. Para tanto, devem ser previamente comunicadas as associações autônomas coletivas dos trabalhadores, verdadeiros porta-vozes dos representados, que buscarão meios de conciliar os interesses da classe, minimizando os prejuízos sociais gerados, e, até mesmo, formas alternativas à dispensa, como suspensão de contratos de trabalho; redução de jornada; reconversão; reclassificação profissional; reforma antecipada; e reciclagem.

A autoridade administrativa do Estado participa apenas para aferir a validade do procedimento adotado. Também é possível impugnação pela via judicial, que, como regra geral, verificará a legalidade da dispensa coletiva.

Nesse sentido, o presente artigo não pretende estabelecer conclusões definitivas ou expor uma fórmula mágica apta a superar as vicissitudes que emanam da situação internacional, mas, tão somente, demonstrar a necessidade inarredável de que sejam resguardados os direitos coletivos de participação do duplo canal de representação dos empregados nas dispensas coletivas, tendo em vista o trabalho como valor social, jurídico e econômico.

## REFERÊNCIAS

ADAMS, Zoe; BISHOP, Louise; DEAKIN, Simon; FENWICK, Colin; GARZELLI, Sara Martinsson; RUSCONI, Giudy. The economic significance of laws relating to employment protection and different forms of employment: analysis of a panel of 117 countries, 1990-2013. *International Labour Review*, Geneva, v. 158, issue 1, p. 1-35, March 2019. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ilr.12128>. Acesso em: 20 mar. 2020.

ALMEIDA, Renato Rua de. Subsiste no Brasil o direito potestativo do empregador nas despedidas em massa? *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo, v. 73, n. 4, p. 391-393, abr. 2009.

AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho*. Noções básicas. Coimbra: Almedina, 2016.

AMADO, João Leal. *Contrato de trabalho*. Noções básicas. 3. ed. Coimbra: Almedina, 2019.

CANOTILHO, Gomes; MOREIRA, Vital. *Constituição da República Portuguesa anotada*. Artigos 1.º a 107.º. 4. ed. Coimbra: Coimbra Ed., 2007. v. I.

DEAKIN, Simon; MALMBERG, Jonas; SARKAR, Prabirjit P. How do labour laws affect unemployment and the labour share of national income? The experience of six OECD countries, 1970-2010. *International Labour Review*, Geneva, v. 153, issue 1, p. 1-27, March 2014.

FERNANDES, António Monteiro. *Direito do trabalho*. 19. ed. Coimbra: Almedina, 2019.

GALANTINO, Luisa. *Diritto del lavoro*. Torino: G. Giappichelli, 1994.

GAMBOGI, Luís Carlos Balbino. *Direito: razão e sensibilidade*. As instituições na hermenêutica jurídica. Belo Horizonte: Del Rey, 2006.

GOMES, Júlio Manuel Vieira. *Direito do trabalho*. Coimbra: Almedina, 2011.

MARTINS, Pedro Furtado. *Cessação do contrato de trabalho*. 3. ed., revista e actualizada. Cascais: Príncípia, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Crise econômica, despedimentos e alternativas para manutenção dos empregos. *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo, v. 73, n. 1, p. 7-16, jan. 2009.

PAGANI, Marcella. Sistema recursal das ações coletivas. In: PIMENTA, José Roberto Freire; BARROS, Juliana Augusta Medeiros; FERNANDES, Nadia Soraggi (org.). *Tutela metaindividual trabalhista: a defesa coletiva dos direitos dos trabalhadores em juízo*. São Paulo: LTr, 2009. p. 222-236.

PANCOTTI, José Antonio. Aspectos jurídicos das dispensas coletivas no Brasil. *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo, v. 74, n. 5, p. 529-541, maio 2010.

PIRES, Eduardo Soto. *Demissões coletivas: lições para a sua regulamentação futura pelo sistema jurídico brasileiro*. Estudo do modelo regulatório espanhol. São Paulo: LTr, 2012.

SANTOS, Orlando Gomes dos. *Dispensa coletiva na reestruturação da empresa*. Aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. São Paulo: LTr, 1974.

SILVA, Antônio Álvares da. Dispensa coletiva e seu controle pelo Judiciário. *Revista LTr: legislação do trabalho*, São Paulo, v. 73, n. 6, p. 650-670, jun. 2009.

SOARES, Marcele Carine dos Praseres. *O dever de motivação na despedida coletiva*. 2014. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e da Seguridade Social) – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014. Disponível em: [https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30082017-144038/publico/Dissertacao\\_MarceleSoares\\_Final.pdf](https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30082017-144038/publico/Dissertacao_MarceleSoares_Final.pdf). Acesso em: 20 mar. 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da Convenção 158 da OIT. *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 30, n. 116, p. 110-125, out./dez. 2004.

VIANA, Márcio Túlio. Trabalhando sem medo: alguns argumentos em defesa da Convenção n. 158 da OIT. *Revista Trabalhista Direito e Processo*, São Paulo, ano 7, n. 25, p. 39-48, 2008.