**UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT**

**CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO**

# DISPENSA COLETIVA: A necessidade da criação, no Brasil, de normas específicas, como garantia dos Direitos Fundamentais do Trabalhador

**Isaura Pereira de França Machado**

**Orientador – Paulo Raimundo Lima Ralin**

**ARACAJU**

**2015**

**ISAURA PEREIRA DE FRANÇA MACHADO**

**DISPENSA COLETIVA: A necessidade da criação, no Brasil, de normas específicas, como garantia dos Direitos Fundamentais do Trabalhador**

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo – apresentado ao Curso de Direito da Universidade Tiradentes – UNIT, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovado em ____/____/____.

Banca Examinadora

_____

Professor Orientador Universidade Tiradentes

_____

Professor Examinador Universidade Tiradentes

_____

Professor Examinador Universidade Tiradentes

# DISPENSA COLETIVA: A necessidade da criação, no Brasil, de normas específicas, como garantia dos Direitos Fundamentais do Trabalhador

**Isaura Pereira de França Machado**[1]

## RESUMO

A dispensa coletiva no Brasil é algo que está crescendo cada vez mais, tendo em vista a grande crise econômica que o país vem passando. O presente tema tem o objetivo de apresentar os posicionamentos sobre o assunto no Brasil e a necessidade de criação de normas específicas para a despedida em massa, posto que os direitos fundamentais do trabalhador estão sendo violados, já que os tribunais brasileiros vêm decidindo de maneira aleatória sobre o assunto. A metodologia utilizada foi a dialética de abordagem e a histórica comparativa como auxiliar. Assim, apesar de já existirem diversos projetos de lei para legalizar a demissão em massa, um deles deve ser aprovado e efetivado na sociedade, visando sempre a negociação entre as partes, e caso seja efetuada a dispensa coletiva, pagamento de indenização aos trabalhadores.

**Palavras-chave:** Dispensa coletiva. Legalização. Brasil.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho aborda como tema a necessidade de criação de normas específicas para a dispensa coletiva como forma de garantir que os direitos trabalhistas não serão violados.

Toda a discussão desenvolve-se a partir do seguinte questionamento: os trabalhadores dispensados coletivamente necessitam de uma legislação específica que seja diferenciada das normas sobre dispensa individual?

Para o bom entendimento do referido tema, necessário se faz analisar algumas questões específicas como: Há necessidade de criação de normas próprias para a dispensa coletiva? Com a legislação atual, existe afronta aos princípios e regras constitucionais valorizadores do trabalho? A demissão em massa afeta somente a vida dos trabalhadores? E sua família? E a sociedade?

[1]Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes - UNIT. E-mail: isaurafranca@hotmail.com

A demonstração de que a demissão coletiva gera consequências negativas para os trabalhadores e para a sociedade como um todo, pois ofende a dignidade da pessoa humana é o objetivo geral deste trabalho, demonstrando a solução cabível para este problema.

Possui ainda, como objetivos apresentar como são dados os posicionamentos existentes no Brasil sobre a dispensa coletiva; mostrar que hoje, muitas vezes os princípios fundamentais voltados ao trabalhador são violados, tendo em vista que não há uma norma a ser seguida e por isso os Tribunais vêm decidindo de maneira aleatória; demonstrar que a dispensa coletiva está afetando diretamente a sociedade, principalmente por conta do momento econômico que o mundo está passando e que para isso se faz necessária a criação de normas específicas para a demissão em massa.

Justifica-se, portanto, que o referido tema é de suma importância, posto que o ordenamento jurídico pátrio carece de regulamentação específica sobre a demissão coletiva, pois esta não pode ser comparada com a demissão individual, devendo assim, ser observada de modo peculiar, pois atinge não apenas uma pessoa, ou um número de pessoas, mais a coletividade de determinada localidade.

Tal escolha ocorreu devido o grande interesse nas relações trabalhistas e no direito do trabalho, com a finalidade de buscar métodos para as lacunas existentes na legislação trabalhista. Dessa forma surgiu o interesse da dispensa coletiva pois, por não haver legislação, o direito potestativo do empregador passou a ser considerado superior aos princípios e garantias inerentes ao trabalhador, tendo em vista que como não há nada que proíba a demissão em massa, acredita-se, portanto, que é permitida.

O que também chama a atenção e instiga o interesse pelo assunto é que, em uma localidade onde há uma demissão em massa, não apenas os trabalhadores são atingidos, mas também altera o âmbito familiar de cada trabalhador, e a economia do lugar de maneira geral, prejudicando ainda mais o desenvolvimento econômico local.

Assim, a demissão coletiva gera um desamparo econômico dos trabalhadores e suas famílias, bem como prejudica a rotatividade econômica da cidade, pois como a empresa acaba demitindo centenas e milhares de pessoas, estes acabam não podendo mais consumir como antes, pois agora encontram-se desempregados.

Diante disso, o problema se tornou algo palpável, tendo em vista que a demissão coletiva afeta de maneira negativa a dignidade humana do trabalhador, pois os empresários tratam seus empregados como elementos descartáveis, onde, não sendo mais viáveis para o crescimento e produtividade da empresa, são dispensados.

Para que a pesquisa seja viabilizada, serão utilizadas leituras de artigos científicos, doutrinas e entendimentos jurisprudenciais, bem como legislações estrangeiras que já têm normas específicas sobre a demissão coletiva e como o país consegue se desenvolver dessa forma.

Para realizar uma melhor análise do tema, será usado o método dialético de abordagem, tendo em vista que serão abordados diferentes pontos a fim de entender se há ou não a necessidade de criação de normas especiais para a dispensa coletiva para garantir que os direitos fundamentais do trabalhador sejam reconhecidos e utilizados.

Outrossim, serão usados os métodos histórico e comparativo como auxiliares. Já quanto aos objetivos, o método qualiquantitativo de abordagem e, como técnica de pesquisa e a bibliográfica, através de recursos como livros, jurisprudência, sites e códigos.

Assim, a linha de raciocínio que será construída neste estudo terá como base os estudos e decisões dos tribunais sobre o tema com a finalidade de obter respostas quanto a forma mais adequada e correta para a realização da dispensa coletiva.

## 2 A EVOLUÇÃO DA DISPENSA COLETIVA E AS DECISÕES NOS TRIBUNAIS BRASILEIROS

No ordenamento jurídico brasileiro, o empregador tem o condão de dispensar o empregado que trabalha na sua empresa sem que haja justa motivação para tanto. Entretanto, existem algumas exceções quanto a demissão sem justa causa, como os empregados que possuem estabilidade, por exemplo, gestantes, dirigentes sindicais, entre outros.

Por conta disso, o legislador criou normas específicas para quando o empregador dispensasse o obreiro sem justa causa, para que assim ele pudesse ser

indenizado compensatoriamente e com os demais direitos que lhe é oferecido, conforme disposto no art. 7º, inciso I, da Constituição Federal.

Porém, vale destacar que na legislação brasileira não há um conceito ou uma lei específica que aborde o tema da dispensa coletiva, fazendo com que os trabalhadores demitidos em massa tenham os mesmos direitos que os dispensados individualmente, ou seja, as verbas rescisórias.

O Professor Doutor da PUC/SP, Renato Rua de Almeida, elenca a diferença entre a dispensa amparada pela legislação, ou seja, a individual e a dispensa coletiva. Em tal conceito, pode-se ser observado que não existe a possibilidade de aplicar a regulamentação existente de demissão individual para a coletiva, posto que são plenamente distintos:

> "A despedida individual é justificada por fato de natureza disciplinar (justa causa) imputável ao empregado ou por inaptidão profissional às mudanças técnicas da empresa. Já a despedida coletiva é arbitrária ou não, dependendo da existência comprovada de fato objetivo relacionado à empresa, causado por motivo de ordem econômico-conjuntural ou técnico-estrutural." (ALMEIDA, apud PANCOTTI, 2009, p. 51)

Pode-se observar que, atualmente, as empresas vêm dispensando coletivamente com maior frequência os seus funcionários sem justo motivo. Isso se dá por conta da grande crise econômica que o país vem passando e por conta da não imposição de limites contra o poder potestativo do empregador.

Por não existir tal limitação, os empregadores, como o intuito de não prejudicar a produtividade e o crescimento da sua empresa, bem como para que não exista uma baixa maior nos lucros, demitem seus funcionários como se fossem simples objetos descartáveis.

Conduto, não apenas os trabalhadores são atingidos por esse ato unilateral do empregador, mas também há uma devastadora repercussão social, tendo em vista que todas as áreas da economia em determinada localidade são atingidas.

Outrossim, é de suma importância observar que ao demitir coletivamente, o empregador apenas o beneficia, diminuindo o impacto da crise em sua empresa, ao passo que, o caminho oposto é visto na sociedade, pois cada família de cada trabalhador é atingida gerando um ciclo de crise econômica em toda a localidade.

Diante disso, observa-se a necessidade da imposição de limites aos empregadores no momento de aplicar a dispensa coletiva, pois como já há muito

tempo explanado por Orlando Gomes, a empresa apenas observa as suas necessidades:

> “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.” (GOMES, apud ROCHA, 2010, p. 223)

Diante disso, a criação de normas específicas é algo de suma importância e urgência, diante da crise que afeta o país. Outrossim, há várias possibilidades para que o Brasil possa espelhar-se para que assim acabe criando uma legislação específica que verse sobre a demissão em massa, posto que países europeus como Portugal, por exemplo, têm normas regulamentadoras sobre o tema em questão.

Após tal apanhado, vale frisar que, como não existe norma que legisle sobre o tema da demissão coletiva, os empregados dispensados ficam a mercê do ato praticado pelo seu empregador, posto que a garantia de acesso ao judiciário, de acordo com o art. 5º, inciso XXXV, da Constituição Federal, está lesado pois não há norma vigente que ajude ao trabalhador para argumentar em ação judicial na busca de seus direitos.

Isso só faz com que exista uma descrença quanto a aplicação dos direitos fundamentais ao ser humano, como também a incredibilidade quanto ao princípio da dignidade da pessoa humana. Dessa forma, não restam dúvidas que ao ocorrer a dispensa coletiva, a lesão aos empregadores é clara e evidente, pois viola o direito ao trabalho garantido pela própria Magna Carta.

Apesar de não se ter uma legislação própria, já existe entendimento jurisprudencial sobre o caso, como por exemplo, o do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região que acabou conceituando a demissão coletiva, tendo em vista a inexistência normativa sobre o assunto.

Isso se deu por conta da atenção que deve existir à dispensa coletiva, posto que tal situação está ligada a fatores sociais e econômicos que podem afetar não apenas os funcionários demitidos, como também, grande parte da sociedade local.

Assim, diante de tal atenção que deve ser dada ao assunto, vários Tribunais Regionais do Trabalho, e da mesma forma o Tribunal Superior do Trabalho apresentaram entendimentos quanto a aplicação da dispensa coletiva.

Uma parte dos entendimentos jurisprudenciais acredita que ao dispensar um grande número de funcionários, sem existir uma prévia negociação coletiva, caracteriza uma grande abusividade do empregador de seu poder potestativo, e com isso, julgam que os empregados devem ser reintegrados.

Estas decisões são regidas pelos princípios e regras do Direito Coletivo do Trabalho. Tais julgadores apresentam as decisões sob o fundamento de que a dispensa coletiva deve ser justificada e apoiada em motivos que devem ser comprovados técnica e economicamente, devendo ainda ser precedidas de negociação com o sindicato, para que sejam adotados alguns critérios para que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam garantidos.

Ocorre que, essa é apenas uma corrente jurisprudencial. Assim, por não existir norma especial para o caso, existem decisões sob os dois aspectos, quais sejam, que a demissão coletiva é permitida de acordo com as leis existentes de demissão individual, e a outra corrente a qual observa que apesar de não existir lei própria, para que a despedida em massa seja aceita, precisa passar por alguns etapas, como por exemplo a negociação.

Como exemplo, pode-se citar o julgamento do dissídio coletivo pelo TRT da 2ª Região, o qual já fora explanado acima, de processo de nº 20281200800002001, onde a Desembargadora Ivani Contini Bramante alegou que a referida dispensa coletiva era abusiva e ilícita, pois não fora precedida de negociação entre as partes, bem como não teve nenhum procedimento capaz de amenizar os impactos sociais decorrentes da demissão coletiva.

Esse entendimento jurisprudencial que elenca motivos e possibilidades para que possa ser realizada a demissão em massa está fundamentado em diversos princípios e garantias fundamentais como, a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e do emprego, a subordinação da propriedade à sua função socioambiental e a intervenção sindical.

Ao contrário deste entendimento, tem-se, como exemplo, o dissídio coletivo de nº 309/2009-000-15-00.4, onde o Tribunal Superior de Justiça entendeu que não existe afronte a boa-fé a demissão coletiva sem prévia negociação, posto que, por

não existir vedação expressa no ordenamento jurídico pátrio, não há qualquer tipo de abusividade.

A negociação sobre a dispensa coletiva indicadas pelos entendimentos jurisprudenciais é bem explicada pelo doutrinador Maurício Godinho Delgado, pois esclarece da seguinte forma:

> "A importância da negociação coletiva trabalhista transcende o próprio Direito do Trabalho. A experiência histórica dos principais países ocidentais demonstrou, desde o século XIX, que uma diversificada e atuante dinâmica de negociação coletiva no cenário das relações laborativas sempre influenciou, positivamente, a estruturação mais democrática do conjunto social." (DELGADO, apud FELTRE, 2012, p. 71)

O que se extrai de tal posicionamento do doutrinador é que a principal característica para que o empregador comece a pensar em demitir um grande número de seus funcionários, é que antes de tomar qualquer decisão, o empregador deve efetuar uma negociação de maneira coletiva.

Assim, a dispensa coletiva deve exigir tal negociação, conforme entendimento de parte da jurisprudência, porém, já a dispensa individual, ou seja, aquela em que um único empregado foi demitido sem justo motivo ou com justa causa, a negociação coletiva não é imprescindível, posto que encontra respaldo no poder potestativo do empregador.

Dessa forma, fica claro que a demissão individual e a coletiva não podem ser igualmente tratadas, pois o impacto social de centenas de demissões é infinitamente maior que a resilição contratual de apenas um empregado.

De acordo com Sergio Pinto Martins, aderente à doutrina mais conservadora, quanto aos fatos ocorridos em empresas que demitiram em massa, este entendeu que:

> "Ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa a não ser em virtude de lei (art. 5º, II, da Constituição). Não há sanção na lei caso a empresa faça a despedida coletiva. (...) Não existe previsão legal no sentido de que a empresa tenha de motivar as demissões para fazer despedidas coletivas. Se as dispensas coletivas não são proibidas, elas são permitidas. (...) O ordenamento jurídico não tem lacuna para se utilizar o direito comparado ou de analogia, com fundamento no art. 8º, da CLT. O inciso I, do art. 7º, da Constituição trata da dispensa arbitrária ou sem justa causa. A norma constitucional não faz distinção entre dispensa individual e coletiva. Logo o intérprete não pode fazê-lo. Não há, portanto, lacuna no ordenamento constitucional." (MARTINS, apud RIBEIRO, 2011, p. 141)

Já Mauricio Godinho Delgado, critica a identificação de que as características e efeitos da despedida coletiva e a individual sejam iguais:

> "[...] a despedida coletiva atinge um grupo significativo de trabalhadores vinculados ao respectivo estabelecimento ou empresa, configurando uma prática maciça de rupturas contratuais (*layoff*).
> Observe-se, no tocante à presente tipologia, que a amplitude e abrangência que separam as duas modalidades de terminação do estabelecimento ou empresa. É que enquanto a dispensa meramente individual tem parca possibilidade de provocar repercussões no âmbito externo à relação de emprego, a dispensa coletiva certamente detona efeitos no campo da comunidade mais ampla em que se situa a empresa ou o estabelecimento, provocando, em decorrência disso, forte impacto social.
> A dispensa coletiva configura, sem dúvida, frontal agressão aos princípios e regras constitucionais valorizadores do trabalho [...]
> [...] as dispensas coletivas não têm o contado, na tradição infraconstitucional brasileira, com dispositivos legais regulamentadores. No Brasil, hoje, curiosamente, a lei não se contenta em considerar como ato afirmativo da individualidade do empregador a ruptura unilateral dos contratos de trabalho; até mesmo a dispensa maciça, coletiva, causadora de graves lesões sociais, é descurada pelo direito do trabalho do país." (grifou-se) (MARTINS, apud RIBEIRO, 2011, p. 142)

Por esse último enfoque crítico, a dispensa coletiva deve ter uma justificativa social, devendo provar que há uma real necessidade para que seja efetuada, bem como que seja precedida por uma negociação coletiva ou um dissídio coletivo econômico.

Ora, não entender a necessidade de criação de normas específicas para a demissão em massa é ignorar a realidade coletiva, prevalecendo, assim, o interesse individual. As empresas devem ter seus espaços voltados para as relações humanas, ou seja, devem realizar a função social que a cada uma delas é exigida.

Porém, como se sabe, as atitudes humanas estão voltadas cada vez mais para o individualismo. Dessa forma, para que os trabalhadores não sejam prejudicados e assim seus direitos sejam efetivamente garantidos, a criação de regramentos para a demissão coletiva é algo imprescindível.

Portanto, conclui-se que apesar de não existir uma legislação sobre a dispensa coletiva, de acordo com parte do entendimento jurisprudencial se pode aplicar alguns métodos para que tal dispensa seja realizada sem prejudicar a sociedade e os trabalhadores.

Porém, para que eles sejam efetivamente realizados e não haja afronta aos princípios e direitos fundamentais do trabalhador, somente com a criação de normas

sobre a demissão coletiva, já que, como foi explanado acima, ainda existem julgadores que enaltecem os direitos individuais, excluindo os direitos coletivos dos trabalhadores.

## 3 OS PRINCIPAIS PROJETOS DE REGULAMENTAÇÃO DA DISPENSA COLETIVA NO BRASIL

Antes de adentrar nos principais projetos de regulamentação, destaca-se que existem duas portarias do Ministério Público do Trabalho que tratam sobre o tema. Portaria de nº 3.218/87, que refere-se ao acompanhamento das demissões coletivas, bem como a Portaria MPTS/SNT 01 de 1992, que fala sobre a fiscalização nas empresas em caso de dispensa coletiva. Ocorre que, nenhuma delas, efetivamente, preocupa-se me garantir a efetivação dos direitos fundamentais do trabalhador, posto que não produzem qualquer efeito prático para os mesmos.

Outrossim, destaca-se que alguns entendimentos jurisprudenciais, não normatizados, têm o posicionamento de que para existir a prática da dispensa coletiva, a empresa tem que apresentar tal fato à autoridade competente, que geralmente é o Ministério do Trabalho, os motivos econômicos, tecnológicos ou estruturais que estão forçando a empresa a praticar tal ato.

Ainda, devem informar por escrito a quantidade de trabalhadores afetados e a categoria a qual fazem parte, bem como apresentar prazo entre a dispensa e o aviso para que possam preparar suas famílias para tal acontecimento, e que também assim procurem um novo emprego.

Esta informação explanada no parágrafo acima também é obrigatória para o representante dos trabalhadores dos sindicatos e conselhos das empresas, com a finalidade de que possa existir um diálogo entre as partes para que exista uma forma de amenizar os efeitos motivados pela dispensa, como a quantidade de envolvidos, escolhendo os que poderiam ser dispensados para solucionar o problema que a empresa vem passando.

Quanto aos projetos de regulamentação da dispensa coletiva, observa-se o pouco interesse do Congresso Nacional sob o referido tema, posto que nenhum deles conseguiu ser aprovado. Apesar de terem algumas propostas inovadoras e expressivas, muitas vezes, deixam uma lacuna, produzindo instabilidade quanto a sua eficácia.

O anteprojeto do Código do Trabalho, criado por Evaristo de Moraes Filho é o pioneiro quanto ao tema da dispensa coletiva, o qual faz bastante referência aos países que foram e são influenciados pela OIT – Organização Internacional do Trabalho.

Tem, como principal objetivo para uma suposta regularização da demissão em massa, existir uma consulta aos conselheiros da empresa e aos sindicatos, para que ao menos haja uma diminuição na carga horária dos trabalhadores e nas horas extras, bem como uma comunicação prévia ao Ministério do Trabalho.

Assim, o que se observa é que não há um projeto voltado para uma verdadeira normatização da demissão coletiva, mas que nas Convenções Coletivas e nos regulamentos internos existam regras para tanto, tendo em vista que não há sequer distinção entre dispensa coletiva e individual neste anteprojeto.

Outrossim, a referida proposta é falha, posto que não efetua a participação do trabalhador, maior interessado, na negociação de medidas alternativas para que seja evitada a dispensa, bem como não informa nenhum limite mínimo de empregados que possam ser demitidos, o período de tempo para isto, as causas ensejadoras para uma dispensa coletiva e não apresenta nenhum tipo de sanção para o não cumprimento das formalidades apresentadas.

O projeto de Lei nº 4 de 1983, de Murilo Macedo, propõe o controle e a regulamentação da dispensa coletiva, bem como que a mesma seja motivada, e que seja realizada por motivo justo com relação as razões técnicas, financeiras e econômicas.

Para isso, o referido plano de lei considera como dispensa coletiva aquela que abranger 12% dos empregados de uma empresa que contenha mais de cinquenta e menos de cem empregados, 10% para empresa que tiver mais de cem e menos de mil empregados, e 8% quando o estabelecimento conter mais de mil funcionários, onde a demissão ocorra em um período de sessenta dias.

Além disso, o projeto tem uma ordem de critérios, devendo efetuar a dispensa inicialmente pelos funcionários mais novos, em seguida, os funcionários que não tenham responsabilidade familiar, além de outros preceitos que podem ser estabelecidos por meio de negociações. Outrossim, a proposta de lei também destaca que o sindicato responsável deve ser comunicado sobre a dispensa coletiva e suas razões com antecedência de 45 dias.

Entretanto, apesar da ilustre iniciativa do legislador, não existe, no referido projeto, qualquer previsão de estabilidade ou reintegração do empregado na empresa, bem como não exige a participação do Ministério do Trabalho. Da mesma forma, o sindicato apenas recebe uma comunicação quanto à dispensa, a qual não há punição quando o mesmo não for informado.

O anteprojeto da Secretaria Nacional do Trabalho de 1992, de João de Lima Teixeira Filho, alega que a dispensa coletiva afeta não apenas os trabalhadores, mas toda a sociedade. Apresenta como proposta, normas que obriguem a negociação coletiva entre o empregador e os seus empregados.

Também pretende regular como demissão em massa a dispensa a partir de 10% dos funcionários de uma empresa com até quinhentos empregados, e de 5% de um estabelecimento com mais de quatro mil funcionários, em um período de sessenta dias.

A partir de então, inicia-se a negociação, onde o sindicato, o Ministério do Trabalho e o representante dos funcionários são comunicados com 20 dias de antecedência com todas as informações relevantes.

Não existindo qualquer possibilidade de minimização dos efeitos da dispensa, a empresa fica proibida de contratar novos funcionários, em um prazo de um ano, posto que deve dar preferência a readmissão dos seus antigos funcionários demitidos de maneira coletiva. Caso não seja cumprido tal exigência, o empregador deverá pagar ao trabalhador uma indenização, entretanto não há qualquer referência à variação do valor de indenização.

Apesar de todos o exposto, o referido anteprojeto limita a sua nulidade apenas à não observância das comunicações, bem como não faz referência a critérios específicos sobre a dispensa coletiva.

O projeto da Academia Nacional de Direito do Trabalho de Arnaldo Süssekind e outros, propõe a regulamentação da dispensa coletiva e de outros tópicos do direito do trabalho.

Quanto a dispensa coletiva, esta proposta considera como aquela que, por motivo econômico, financeiro ou tecnológico, cinco funcionários para empresa com mais de cem empregados, dez, para estabelecimento com mais de quinhentos, e quinze trabalhadores, para empresas com mais de mil funcionários, rescinda os contratos de trabalho em um período de sessenta dias.

Para isso, o projeto propõe que o Ministério do Trabalho, os representantes dos funcionários e o sindicato representativo sejam avisados com vinte dias de antecedência da concessão do aviso prévio. Além de proibir a contratação de novos funcionários, devendo ser dada preferência aos demitidos de maneira, onde não sendo cumprida tal obrigação, o empregador será obrigado a pagar uma indenização.

Todavia, esta tentativa de lei não demonstra quais as medidas devem ser realizadas para diminuir ou inibir as dispensa coletivas, ou formas de causar um impacto menor à sociedade e aos trabalhadores quando esta é inevitável, bem como não faz qualquer referência aos tipos de funcionários que são levados em consideração para a aplicação da dispensa coletiva.

O projeto de Lei Complementar nº 22 de 1991 de Nélson Jobim, propõe que a dispensa coletiva apenas pode ser considerada como legal quando for por motivos econômicos relevantes, onde, caso isso não ocorra, deverá ser paga indenização pelo empregador.

A dispensa deverá ser precedida de uma negociação coletiva, onde serão discutidos quantos funcionários serão dispensados, bem como quais os critérios a serem utilizados. Ocorre que o referido projeto é falho no sentido de não conceituar o que é um motivo econômico relevante, e por não fazer qualquer tipo de referência quanto a metas da negociação para que a dispensa seja evitada ou tenha seus efeitos reduzidos.

O projeto de Lei nº 325 de 1991 de Nélson Proença propõe uma legislação sobre a dispensa coletiva que seja decorrente de automação. Assim, caracteriza a demissão em massa como aquele que demite ao menos vinte empregados de uma mesma área da empresa e pelo mesmo motivo, ou seja, a implantação de sistemas de automação no estabelecimento do empregador.

Diante disso, propõe que a empresa encaminhe para a autoridade administrativa uma petição justificando a dispensa e requerendo autorização para tanto, onde esta notificará o sindicato em até cinco dias para que possa se manifestar sobre o assunto em até dez dias. Após a decisão da autoridade administrativa, caso não satisfeitos com o resultado, existe a possibilidade de recorrer ao Ministro do Trabalho.

Contudo, a iniciativa de lei tem como maior problema a sua especificidade quanto a substituição do homem pela máquina, posto que só faz referência a dispensa coletiva por conta da automação, não sendo possível anular a dispensa por outro motivo, como por exemplo, econômico ou financeiro.

O projeto de Lei Complementar nº 93 de 1996 de Miguel Rosseto e outros, apesar de ser tratado como projeto de normas para a dispensa coletiva, não traz qualquer referência a mesma de maneira direta, apenas conceituando como aquela vinculada a fatores de relevância econômica.

O anteprojeto de lei complementar do governo brasileiro da década de noventa teve como base o art. 7º, inciso I da Constituição Federal e a Convenção 158. Este projeto de lei faz uma introdução a procedimentos que devem ser considerados tanto nas dispensa individuais, quanto nas dispensas coletivas.

Para que a dispensa coletiva seja válida, o anteprojeto propõe que sejam demonstradas as causas econômicas ou tecnológicas que levaram à dispensa, bem como seja realizada em um período de sessenta dias, onde sejam demitidos dez funcionários de uma empresa que tenha até cem empregados e assim por diante.

Dessa forma, o empregador deverá notificar os representantes dos trabalhadores e fornecer todas as informações necessárias sobre a dispensa, e junto com eles criar medidas para diminuir os efeitos da dispensa, ou eliminá-la, bem como comunicar o Ministério do Trabalho. Após quinze dias e cumpridas todas as exigências, os empregados podem ser dispensados.

Com isso, observa-se que tal projeto encontra-se ainda com lacunas, tendo em vista que não apresenta medidas alternativas para a dispensa, não informas as sanções que devem ser impostas caso o empregador não cumpra com os requisitos, e a negociação com o sindicato é apenas uma mera formalidade, não acrescentando em nada para aplicação correta dos direitos fundamentais do trabalhador.

A proposta de lei mais recente é o projeto de lei nº 5353 de 2009, criado por Manuela D'ávila e outros, onde os mesmos acreditam ser um projeto que respeite e valorize o trabalhador, tendo em vista que prevê a criação da Cédula de Apoio ao Empregado (CAE), como forma de orientar e inserir novamente o funcionário no mercado de trabalho.

Assim, tal plano de legalização caracteriza a dispensa coletiva como aquela que teve por causa econômicas ou financeiras, em um período de noventa dias,

demitir, em cada unidade de uma empresa, cinco trabalhadores de uma empresa que possua até vinte empregados, dez, de estabelecimento que contenha de vinte a cem funcionários, 10% dos trabalhadores, de empresas entre cem e trezentos empregados, e trinta funcionários para as demais empresas.

A partir disso, a empresa deverá solicitar à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego uma autorização para efetuar a dispensa, com no mínimo, trinta dias de antecedência, enviando toda a documentação necessária, bem como demonstrar as medidas que adotou para evitar a dispensa coletiva.

A Superintendência deverá comunicar o pedido ao representante do Ministério Público do Trabalho, e o empregador deverá comunicar ao sindicato, da mesma forma que para a Superintendência.

Inicialmente, serão dispensados os funcionários que prefiram ser demitidos, e em seguida serão os que estão recebendo benefício de aposentadoria definitivo.

Um grande ponto positivo do projeto de lei é que os trabalhadores dispensados farão jus ao recebimento de indenização, que será efetuada da seguinte forma:

> Art.9º Os trabalhadores que sofrerem dispensa coletiva farão jus à seguinte indenização, além das sanções previstas para extinção do contrato por prazo indeterminado e de outras que vierem a ser previstas por norma coletiva ou contrato:
> a) Para os trabalhadores com menos de um ano de serviço: um mês de salário;
> b) Para os trabalhadores com tempo de serviço igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos: um mês de salário por ano de serviço ou de fração superior a seis meses;
> c) Para os trabalhadores com tempo de serviço igual ou superior a cinco anos de serviço e inferior a dez anos: um e meio mês de salário por ano de serviço ou de fração superior a seis meses;
> d) Para os trabalhadores com tempo de serviço igual ou superior a dez anos de serviço: dois meses de salário por ano de serviço ou de fração superior a seis meses.
>
> Parágrafo único. A presente indenização se aplica em caso de declaração de falência ou recuperação, extrajudicial ou judicial. (BRASIL, Projeto de Lei nº 5353, de 03 de junho de 2009)

Sua falha, é que apenas a empresa demonstra as formas que tentou evitar a dispensa coletiva, porém em nada fala que houve tentativa por parte do representante dos sindicatos junto à empresa. Da mesma forma, restringem-se a duas formas de dispensa, quais sejam, os funcionários que querem ser dispensados e os que já recebem aposentadoria, não conferindo mais opções de ordem preferencial.

## 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todo o exposto, está mais do que claro que a dispensa coletiva no Brasil é uma realidade que vem crescendo, tendo em vista a grande crise econômica que o mundo está vivenciando. Assim, o poder postestativo do empregador vem crescendo de maneira abrupta, e consequentemente, os direitos fundamentais do trabalhador estão sendo desvalorizados.

Como no ordenamento jurídico pátrio não existe uma regulamentação específica sobre o referido tema, as decisões são julgadas de acordo com o entendimento de cada jurista, que podem ser direcionadas ao exercício pleno da dignidade do ser humano, bem como pode ser voltada para a aplicação rígida da lei, que no presente caso não existe, portanto, desconsiderando a dispensa coletiva.

Assim, para que haja uma uniformização das decisões, e da mesma forma exista uma valorização de direitos e respeito aos trabalhadores, é cediço a importação da criação de normas específicas que regulamentem e a dispensa coletiva no Brasil.

Diversas foram as propostas para a criação de uma legislação voltada ao assunto, já que a Constituição Federal e a CLT foram omissas em especificar o tema. Pelo contrário, acabou abrangendo de uma forma, que muitos acabaram relacionando sob o mesmo enfoque a dispensa individual e a dispensa coletiva.

Muitos desses projetos de lei, como visto, tiveram o intuito de regularizar a dispensa coletiva, mas nenhum deles ocorreu de uma forma verdadeiramente completa.

Enquanto uns se dedicavam apenas a tentativa de uma lei por mera criação, outros projetos estavam realmente interessados com a aplicação dos direitos fundamentais do trabalhador que estão sendo violados por parte da jurisprudência, tendo em vista a inexistência de normas específicas sobre o tema.

O projeto de lei complementar do ano de 2009 é o que mais se aproxima da realidade que o mundo está vivenciando, tendo em vista que além da obrigação de demonstrar aos representantes dos trabalhadores, sindicato, Ministério do Trabalho, e outros, os métodos que utilizou para tentar fazer com que a dispensa não seja realizada, também apresentou de maneira clara e objetiva as punições para serem utilizadas, ou seja, as indenizações, no momento da demissão em massa.

Outrossim, é um modelo que se preocupa com o bem estar do trabalhador demitido, pois criou a Cédula de Apoio ao Empregado (CAE), para que ao menos tivesse um apoio no momento da procura de um novo emprego.

Todavia, ainda como um modelo a ser seguido e sancionado, a referida proposta de lei apenas introduz o representante dos trabalhadores para que os mesmos fiquem cientes dos acontecimentos, entretanto não há uma participação efetiva da classe para que dialoguem e tentem encontrar outras alternativas para que a dispensa coletiva não seja efetivada.

Assim, o ordenamento jurídico pátrio está escasso quanto a normas específicas da dispensa coletiva, e verifica-se que estas são essenciais para que os direitos fundamentais dos trabalhadores sejam aplicados e respeitados.

Para que existam as negociações, e um amplo processo de comunicação, a especificação legal é indispensável. Além de que, tal normatização também irá permitir que seja alcançada uma solução menos prejudicial não só aos trabalhadores, mas para toda a sociedade, que direta ou indiretamente é envolvida.

## REFERÊNCIAS


BRASL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº 22**, de 09 de abril de 1991. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=21340>. Acesso em: 12 abr. 2015.

BRASL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Complementar nº 93**, de 07 de maio de 1996. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2144>. Acesso em: 12 abr. 2015.

BRASL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 325**, de 14 de março de 1991. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=15309>. Acesso em: 12 abr. 2015.

BRASL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 5353**, de 03 de junho de 2009. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/661897.pdf>. Acesso em: 12 abr. 2015.

FELTRE, Andrezza Nazareth. **Negociação Coletiva como pressuposto para a dispensa em massa**. 2012. 101 f. Dissertação (Mestrado em Direito)-Universidade Fundação Mineira de Educação e Cultura, Belo Horizonte, 2012. Disponível em: <http://www.fumec.br/anexos/cursos/mestrado/dissertacoes/completa/andrezza_nazareth_feltre.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2015.

MANNRICH, Nelson. **Dispensa Coletiva**: da liberdade contratual à responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. Despedida Coletiva. **Jurisite**, Porto Alegre, dez. 2009. Seção Doutrinas. Disponível em: <http://www.jurisite.com.br/doutrinas/Trabalho/douttrab87.html>. Acesso em: 14 nov. 2014.

PANCOTTI, José Antônio. Aspectos Jurídicos das Dispensa Coletiva no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 35, p. 39-67, 2009. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/xmlui/bitstream/handle/2011/41768/aspectos_juridicos_das_pancotti.pdf?sequence=1>. Acesso em: 10 abr. 2015.

RIBEIRO, Ludmilla Souza. A despedida coletiva nos ordenamentos jurídicos brasileiro e português: uma análise comparativa à luz da atual sistemática dos direitos fundamentais. In: CALVO, Adriana. (Org.). ALMEIDA, Renato Rua de. (Coord.). **Estudos comparados das legislações trabalhistas do Brasil e de Portugal**. São Paulo: LTr, 2011. p. 136-157.

ROCHA, Cláudio Jannotti da. Reflexões sobre a dispensa coletiva brasileira. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 51, n. 81, p. 219-228, jan./jun., 2010. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_81/claudio_jannotti_da_rocha.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2015.

SILVA, Antônio Álvares da. Dispensa Coletiva. **AMATRA3 – Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho 3ª Região**, Minas Gerais, [20--?]. Seção Publicações. Disponível em: <http://www.amatra3.com.br/uploaded_files/DISPENSA%20COLETIVA.pdf>. Acesso em: 14 nov. 2014.

SILVA, Ella Lorany Ferreira da. Análise sobre a dispensa coletiva. **Migalhas**, Minas Gerais, set. 2013. Seção Migalhas de Peso. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI185637,21048-Analise+sobre+a+dispensa+coletiva>. Acesso em: 14 nov. 2014.

## COLLECTIVE DISMISSAL: The demand for the creation in Brazil, of specific rules as guarantee of the Labors Fundamental Rights

**ABSTRACT**

The generalized/collective dismissal in Brazil is raising because of the economic crisis that the country have been throw. This theme was chosen because it represents how the thoughts about it in Brazil are developing and why it is needed to create specific rules for this subject. These rules must be created to avoid the

violations of the labors human rights that have been happening as result of the random decisions of the Brazilians courts. The methodology used was the dialectical approaching combined with historical comparisons. Thus, even with the creation of many bills that legalize the generalized dismissal, only one will be approved. The sanctioned one must guarantee the negotiation between employers and employees. If the case is a generalized dismissal, the payment of indemnification to the workers.
**Keywords:** Collective dimissal. Rules. Brazil.