

---

# A demissão coletiva no Direito Brasileiro

Tales Manoel Lima Vialôgo\*

Guilherme Enei Vidal de Negreiros\*\*

## 1 INTRODUÇÃO

Inicialmente, para abordagem deste tema tão complexo e pouco resguardado em nosso país, será traçado um paralelo entre o Direito Individual do Trabalho, que se trata da demissão exclusiva e individual de determinado trabalhador, e do Direito Coletivo do Trabalho, assim, diferenciando-os.

A despedida individual do trabalhador é regulada na Consolidação das Leis do Trabalho, e se trata da demissão individualizada de trabalhadores e não vários trabalhadores ao mesmo tempo de forma impessoal, logo, esta adequada no Capítulo V, do Título IV desta lei, nos seus artigos 477 e seguintes.

\* Advogado, Especialista em Direito Empresarial com ênfase em Direito do Trabalho pela ITE – Bauru. Mestre em Direito Constitucional pela ITE – Bauru professor titular do corpo docente das Faculdades Integradas *de Bauru-SP*.

\*\* *Acadêmico do curso de Direito das Faculdades Integradas de Bauru.*

Uma ressalva que é passível de se perpetrar, em relação à rescisão contratual, é que individualmente a normatização cobre o trabalhador com seu manto protetivo, todavia, coletivamente não existe concretização alguma sobre a matéria discutida, ou seja, o assunto apresenta lacunas, por não se ter leis designadas para tal resolução coletiva.

A Organização Internacional do Trabalho, através da convenção 158 promulgada em 1982 com o objetivo de coibir a dispensa imotivada, definiu um rol de procedimentos em várias e sucessivas etapas, a começar de um programa de dispensas, com o intuito de preservar os empregos de trabalhadores em determinada situação - como os mais antigos, por exemplo - seguindo-se a verificação da possibilidade de alternativas, como a suspensão coletiva do contrato de trabalho por um determinado prazo, as negociações com a representação dos trabalhadores, a participação de órgãos governamentais de colocação ou reciclagem profissional, um aviso prévio prolongado e outras, que podem diversificar-se em cada situação concreta.

O grande problema, é que tal Convenção 158 da OIT não foi totalmente incorporada à ordem jurídica interna, corroborando com o agora posto, logo, não existe lei que regule, no Brasil a dispensa coletiva, mesmo que isto seja impactante para o trabalhador dispensado e para toda sociedade.

Outrossim, dispensa, despedida ou mesmo demissão coletiva é quando ocorre rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados.

Cabe destacar que a dispensa coletiva pode ser definida como aquela que, em um mesmo momento, ocorre com base em uma única causa, e de certa forma, abstrata, no sentido de não vincular este ou aquele trabalhador a um determinado fato concreto e isolado.

Existe ainda, uma parte da doutrina que faz uma subdivisão entre dispensa coletiva e dispensa plúrima, adotando então duas modalidades de rescisão grupal, que serão explicadas no próximo índice.

Hoje no Brasil, o direito do trabalho necessita ser atualizado como um todo, de maneira que, recortar a demissão coletiva no sistema provavelmente não terá a mesma qualidade num outro cenário laboral.

Como dito, a legislação brasileira não trata de despedida coletiva, nem estabelece conceito no sentido do que é despedida coletiva. Não há proibição em lei da dispensa coletiva ou de que a empresa tenha de tomar certas providências para assim proceder.

Muitas vezes, o fato gerador da demissão coletiva é a falta de condição de manter economicamente um grupo de trabalhadores, ou seja, é o problema econômico que determinada empresa sofre com alguma crise social, ocorrendo então tal desgaste.

## 2 CONCEITUAÇÃO JURÍDICA

Para se ter uma idéia da longevidade do tema entre nós, em 1974 ORLANDO GOMES publicava, na LTr 38/577, estudo sintético, porém exaustivo, sobre a *Dispensa Coletiva na Reestruturação da Empresa (Aspectos Jurídicos do Desemprego Tecnológico)*, sinalizando que se deveria encontrar, já naquela época, “*fórmula capaz de atender aos respeitáveis interesses da empresa, do pessoal e da sociedade*”, visto que o assunto exige tríplice enfoque.<sup>1</sup>

Todavia, conceituar tal tema que não se têm legislação própria no país, não é tão fácil quanto parece, visto que a “lacuna na lei” não dá brecha para maiores interpretações em relação a aquelas já deliberadas e pacificadas nos tribunais, portanto vejamos o que parte da doutrina abrange de dispensa coletiva, em relação à plúrima, para se iniciar um entendimento:

Na dispensa coletiva, o empregador demite uma quantidade de funcionários, com a finalidade básica de reduzir a abundância de trabalhadores, para buscar a redução de despesas e tentar assim, estabilizar o seu estabelecimento, sem a necessidade presente de substituir ou contratar novos funcionários, ou seja, a dispensa é por motivo de redução de gastos, é impessoal em relação aos labutadores, e se tem finalidade exclusiva de melhorar o fim econômico da empresa com a diminuição de passivos;

Logo, na dispensa plúrima, o grande marco, é que a quantidade de funcionários demitidos é feita em relação à quantidade de pessoas determinadas, ou seja, não é impessoal em analogia ao trabalhador, mas sim por algum motivo, seja por desrespeito de certo setor empresarial, seja por desídia de outro setor... Aqui não se tem a finalidade de reduzir o quadro pessoal da empresa ou local de trabalho, como visto na primeira, a fim de reduzir despesas, podendo futuramente até ocorrer novas contratações.

Após, surge uma dúvida em relação a quantidade de trabalhadores demitidos, que irá gerar a despedida coletiva, e novamente a jurisprudência se posiciona que a aceitação do critério quantitativo supõe uma pluralidade de dispensados.

---

1 GONÇALVES JÚNIOR, Mário. *Demissão Coletiva*. Disponível na Internet: <<http://www.mundojuridico.adv.br>>. Acesso em 10 de outubro de 2012.

Algumas leis qualificam como coletiva, entretanto, a despedida, em certo período, de empregados em número superior aos que indica em função da quantidade de trabalhadores da empresa.

Infelizmente, como visto, o critério quantitativo fica em branco, ficando em mãos a decisão do caso concreto de nossos magistrados, todavia, não é muito difícil se glosar o que é de fato uma demissão coletiva.

### 3 LEGISLAÇÃO

Em relação à dispensa coletiva, como já visto, não se tem uma base estrutural ainda moldada, ou seja, o entendimento previsto é todo construído pelos casos práticos tecidos nas jurisprudências e pelas teses doutrinárias.

O que se tem como princípio, em direito material do trabalho, é que a dispensa, embora sem justa causa, poderá ser ou não arbitrária, dependendo da sua causa. Para este efeito, tem serventia o artigo 165 da CLT; não são arbitrárias as demissões fundadas em “motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro”.

O direito doutrinário já caminha no sentido de considerar a demissão arbitrária como não coincidente com a demissão sem justa causa. Confira-se JORGE LUIZ SOUTO MAIOR, quando comentava a Convenção 158 da OIT: “Desse modo, a dispensa que não for fundada em justa causa, nos termos do art. 482, da CLT, terá que, necessariamente, ser embasada em algum motivo, sob pena de ser considerada arbitrária. (...)”

Assim, aplicados os preceitos constitucionais e legais, sob o âmbito individual, passam a existir quatro tipos de dispensa: a) a imotivada (que ora se equipara à dispensa arbitrária); b) a motivada (mas, sem justa causa); c) a com justa causa (art. 482, da CLT); e d) a discriminatória (prevista na Lei n. 9.029/95).<sup>2</sup>

A convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho, traz a resolução para a demissão coletiva, todavia, como já visto tal regra não foi incorporada em nosso ordenamento jurídico, mormente foi projetada para os países europeus, mas vale analisar através do direito comparado:

---

2 MAIOR, Jorge Souto. *Convenção 158 da OIT*. Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável. Jus Navegandi, Teresina, ano 8, n. 475, 25 de out. 2004. Disponível em: < <http://jus.com.br/revista/texto/5820/convencao-158-da-oit>>. Acesso em: 10 de outubro de 2012.

Na França, A Lei de 3 de janeiro de 1975 versa sobre as despedidas coletivas, que são decorrentes de motivo econômico. O empregador deverá requerer autorização para dispensa ao Departamento do Trabalho, que a deferirá ou indeferirá. Indeferido o pedido e esgotado o prazo recursal, a dispensa implica sanções de natureza civil e penal. O tribunal pode declarar a nulidade da dispensa coletiva caso inexista o processo de consulta.<sup>3</sup>

Igualmente, lá a disposição da despedida coletiva, já existia antes da convenção da OIT, e ainda assim fizeram a adaptação para a nova norma, ficando em vigência duas modalidades de demissão coletiva, algo louvável para se fazer na ordem interna nacional.

Por fim, na ordem nacional, apenas o que de concreto há acerca da demissão coletiva, são duas portarias do Ministério do Trabalho, a primeira de nº 3.218/87, que regula o acompanhamento das demissões coletivas, orientando para a busca de soluções alternativa, que evitem a ocorrência dos desligamentos coletivos, como por exemplo a redução provisória de remuneração perante norma coletiva; e a segunda de nº 01/92, que determina que o Ministério realize fiscalização nas empresas em caso de dispensa em massa.

A ineficácia de tais regramentos é flagrante, tendo em vista que tratam-se de meras portarias de orientação interna do Ministério, não havendo coercitibilidade em tais normas, e diferentemente não poderia ser, pois apenas uma lei complementar poderia regulamentar tais regras com força coercitiva.

## 4 JURISPRUDÊNCIA

Inicialmente, cumpre apresentar um caso clássico de demissão coletiva, no qual mais de 4200 trabalhadores foram demitidos da Embraer em São José dos Campos, decorrente da crise mundial, gerada pelo cancelamento de pedidos de aviões já feitos, alegando grande perda de capital e necessitando de tais demissões para posterior estabilização da empresa. O judiciário entendeu que tais trabalhadores deveriam ser integralmente indenizados além de reintegrados pela empresa:

---

3 MARTINS, Sergio Pinto. *Despedida Coletiva*. Editora Magister - Porto Alegre. Disponível em: <<http://www.jurisite.com.br/doutrinas/Trabalho/doutrab87.html>>. Acesso em: 10 de outubro de 2012.

**CRISE ECONÔMICA. DEMISSÃO EM MASSA. AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA. ABUSIVIDADE. COMPENSAÇÃO FINANCEIRA. PERTINÊNCIA.** As demissões coletivas ou em massa relacionadas a uma causa objetiva da empresa, de ordem técnico-estrutural ou econômico-conjuntural, como a atual crise econômica internacional, não podem prescindir de um tratamento jurídico de proteção aos empregados, com maior amplitude do que se dá para as demissões individuais e sem justa causa, por ser esta insuficiente, ante a gravidade e o impacto socioeconômico do fato. Assim, governos, empresas e sindicatos devem ser criativos na construção de normas que criem mecanismos que, concreta e efetivamente, minimizem os efeitos da dispensa coletiva de trabalhadores pelas empresas. À míngua de legislação específica que preveja procedimento preventivo, o único caminho é a negociação coletiva prévia entre a empresa e os sindicatos profissionais. Submetido o fato à apreciação do Poder Judiciário, sopesando os interesses em jogo: liberdade de iniciativa e dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, cabe-lhe proferir decisão que preserve o equilíbrio de tais valores. Infelizmente não há no Brasil, a exemplo da União Europeia (Directiva nº 98/59), Argentina (Ley nº 24.013/91), Espanha (Ley del Estatuto de los Trabajadores, de 1995), França (Lei do Trabalho, de 1995), Itália (Lei nº 223/91), México (Ley Federal del Trabajo, de 1970, cf. texto vigente – última reforma foi publicada no DOF de 17.01.06) e Portugal (Código do Trabalho), legislação que crie procedimentos de escalonamento de demissões que levem em conta o tempo de serviço na empresa, a idade, os encargos familiares, ou aqueles em que a empresa necessite de autorização de autoridade, ou de um período de consultas aos sindicatos profissionais, podendo culminar com previsão de períodos de reciclagens, suspensão temporária dos contratos, aviso prévio prolongado, indenizações, etc. No caso, a Embraer efetuou a demissão de 20% dos seus empregados, mais de 4.200 trabalhadores, sob o argumento de que a crise econômica mundial afetou diretamente suas atividades, porque totalmente dependentes do mercado internacional, especialmente dos Estados Unidos da América, matriz da atual crise. Na ausência de negociação prévia e diante do insucesso da conciliação, na fase judicial só resta a esta Eg. Corte, finalmente, decidir com fundamento no art. 4º da LICC e no art. 8º da CLT. Assim, com base na orientação dos princípios constitucionais expressos e implícitos, no Direito Comparado, a partir dos ensinamentos de Robert Alexy e Ronald Dworkin, Paulo Bonavides e outros acerca da força normativa dos princípios jurídicos, é razoável que se reconheça a abusividade da demissão coletiva, por ausência de negociação. Finalmente, não sobrevivendo mais no ordenamento jurídico a estabilidade no emprego, exceto as garantias provisórias, é inarredável que se atribua, com fundamento no art. 422 do CC – boa-fé objetiva – o direito a uma compensação financeira para cada demitido. Dissídio coletivo que se julga parcialmente procedente. (TRT 15ª R., DC 309-2009-000-15-00-4, AC. 333/09, j. 30.03.09, Rel. José Antonio Pancotti, LTr 73-04/476)

Outro caso relevante caracterizando a dispensa coletiva, é da empresa Amsted Maxion, que em 2008 demitiu aproximadamente 1550 funcionários de modo eventual; do qual o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região entendeu ser caso típico de demissão em massa:

**DA DESPEDIDA EM MASSA. NULIDADE. NECESSIDADE DE PROCEDIMENTALIZAÇÃO.** 1. No ordenamento jurídico nacional a despedida individual é regida pelo Direito Individual do Trabalho, e assim, comporta a denúncia vazia, ou seja, a empresa não está obrigada a motivar e justificar a dispensa, basta dispensar, homologar a rescisão e pagar as verbas rescisórias. 2. Quanto à despedida coletiva, é fato coletivo regido por princípios e regras do Direito Coletivo do Trabalho, material e processual. 3. O Direito Coletivo do Trabalho vem vocacionado por normas de

ordem pública relativa com regras de procedimentalização. Assim, a despedida coletiva não é proibida, mas está sujeita ao procedimento de negociação coletiva. Portanto, deve ser justificada, apoiada em motivos comprovados, de natureza técnica e econômica, e, ainda, deve ser bilateral, precedida de negociação coletiva com o sindicato, mediante adoção de critérios objetivos. 4. É o que se extrai da interpretação sistemática da Carta Federal e da aplicação das Convenções Internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil e dos princípios internacionais constantes de tratados e convenções internacionais, que embora não ratificados, têm força principiológica, máxime nas hipóteses em que o Brasil participa como membro do organismo internacional, como é o caso da OIT. Aplicáveis na solução da lide coletiva os princípios: da solução pacífica das controvérsias, previstos no preâmbulo da Carta Federal; da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, e da função social da empresa, encravados nos arts. 1º, III e IV, e 170, caput e inciso III, da CF; da democracia na relação trabalho-capital e da negociação coletiva para solução dos conflitos coletivos, conforme previsão dos arts. 7º, XXVI, 8º, III e VI, e arts. 10 e 11 da CF, bem como previsão nas Convenções Internacionais da OIT, ratificadas pelo Brasil, ns. 98, 135 e 154. Aplicável ainda o princípio do direito à informação previsto na Recomendação nº 163 da OIT e no art. 5º, XIV, da CF. 5. Nesse passo deve ser declarada nula a dispensa em massa, devendo a empresa observar o procedimento de negociação coletiva, com medidas progressivas de dispensa e fundado em critérios objetivos e de menor impacto social, quais sejam: 1º) abertura de Plano de Demissão Voluntária; 2º) remanejamento de empregados para as outras plantas do grupo econômico; 3º) redução de jornada e de salário; 4º) suspensão do contrato de trabalho com capacitação e requalificação profissional na forma da lei; 5º) e, por último, mediante negociação, caso inevitável, que a despedida dos remanescentes seja distribuída no tempo, de modo a minimizar os impactos sociais, devendo atingir preferencialmente os trabalhadores em vias de aposentação e os que detêm menores encargos familiares. (TRT 2ª R., SE 2028120080000200-1, AC. SDC 00002/2009-0, j. 22.12.08, Relª Juíza Ivani Contini Bramante, LTr 73-03/354)

## 5 CONCLUSÃO

Para concluir a presente peça, vale instruir que na despedida coletiva, o principal fator de ocorrência como visto, é a crise econômica sofrida por determinada empresa que gera ampla demissão de funcionários, não podendo ser pessoal nem menos arbitrária tal demissão, com a finalidade de redução de despesas.

Restou evidenciado também, que a legislação no Brasil é obscura, todavia os tribunais já têm certo posicionamento em relação ao assunto, e através deles que se segue o rumo da despedida em massa.

A Organização Internacional do Trabalho, fez sua convenção 158 que abrange precisamente sobre o assunto, todavia o Brasil não incorporou tal normal na sua legislação, no que concerne à demissão coletiva.

O Ministério do Trabalho possui portarias com meras orientações acerca do tema, logo, sem coercitibilidade não haverá segurança jurídica plena, mas somente elementar, e certeza jurídica não basta para tal assunto.

Então, a demissão coletiva, une dois fatores: a causa comum e impessoal que conduza à extinção de postos de trabalho definitivamente; e a quantidade mínima

de demissões simultâneas para que possam ser elegíveis medidas protecionistas adicionais criadas pela construção do entendimento da demissão coletiva.

O instituto da demissão coletiva é uma grave lacuna, representando uma falha grosseira do sistema jurídico brasileiro. Mas não basta criticar, é preciso apresentar soluções, e não basta apresentar soluções, é preciso ser ouvido.

O Brasil necessita da ratificação da Convenção 158 da OIT, em todo o seu conteúdo acerca da demissão em massa, e necessita da formulação de normas com eficácia e garantia de segurança jurídica plena, especialmente quanto aos critérios quantitativos de desligamentos para que se considere demissão coletiva.

Os princípios da proteção e da continuidade da relação de emprego são violados sempre que uma demissão coletiva ocorre sem qualquer intervenção sindical, logo, é preciso também que se leve ao Poder Legislativo um projeto seguro e efetivo de reforma sindical, atribuindo-se aos sindicatos, dentre outras reformas necessárias, a obrigação de se impor às empresas a participação sindical sempre que ocorrerem demissões em massa.

O direito é a via que a sociedade possui para viver em um sistema contributivo de solidariedade, mas o Estado é o ente garantidor dessa ferramenta, logo, é do Poder Público que a sociedade espera pelas medidas garantidoras de uma vida social de bem estar e justiça.

## REFERÊNCIAS

GONÇALVES JÚNIOR, Mário. *Demissão Coletiva*. Disponível na Internet: <<http://www.mundojuridico.adv.br>>. Acesso em 10 de outubro de 2012.

MAIOR, Jorge Souto. “Convenção 158 da OIT. Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável”. *Jus Navegandi*, Teresina, ano 8, n. 475, 25 de out. 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/5820/convencao-158-da-oit>>. Acesso em: 10 de outubro de 2012.

MARTINS, Sergio Pinto. *Despedida Coletiva*. Porto Alegre: Editora Magister. Disponível em: <<http://www.jurisite.com.br/doutrinas/Trabalho/douttrab87.html>>. Acesso em: 10 de outubro de 2012.

TRT 2ª e 15ª Região. *Jurisprudências*. Disponível em: <<http://www.trt2.gov.br/>> e <<http://portal.trt15.jus.br/decisoas>>. Acesso em: 10 de outubro de 2012.