

---

## **ANÁLISE SOBRE A DISPENSA COLETIVA.**

Ella Lorany Ferreira da Silva

Advogada Associada do Departamento Trabalhista do Escritório Homero Costa Advogados.

Em nosso sistema jurídico, as empresas podem dispensar o trabalhador sem justa motivação. Existem algumas exceções tais como em relação aos membros das CIPAs, nos casos de estabilidades provisórias e outros.

Entretanto, o constituinte, entendendo ser o Obreiro a parte hipossuficiente da relação, assegurou a este, nos casos de dispensas imotivadas, indenizações compensatórias, dentre outros direitos – artigo 7º, I, da Constituição da República.

Ocorre que, referido dispositivo, aplica-se apenas aos casos em que se trata de dispensa individual, inexistindo qualquer tipo de regulamentação em relação a dispensa coletiva ou previsão normativa neste sentido.

Importante salientar que existem diferenças entre a despedida individual e a coletiva. Vejamos essa distinção com propriedade definida pelo Professor-Doutor da PUC-SP Renato Rua de Almeida<sup>1</sup>:

*A despedida individual justifica-se 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.*

Através das definições apresentadas, conclui-se que a norma que regulamenta a dispensa individual não se aplica a dispensa coletiva, porquanto institutos plenamente distintos, tendo cada um deles características individualizadas.

A dispensa coletiva padece de regulamentação própria, motivo pelo qual não se consegue delimitar quais os parâmetros a serem seguidos para realizar um conjunto de dispensas individuais, evitando que sejam consideradas dispensa em massa.

---

<sup>1</sup> ALMEIDA, Renato Rua. *O regime geral do direito do trabalho contemporâneo sobre a proteção da relação de emprego contra a despedida individual sem justa causa: estudo comparado entre a legislação brasileira e as legislações portuguesa, espanhola e francesa*. Revista LTR, São Paulo, v. 71, n. 03, p. 336-345, mar. 2007.

---

Uma das características mais fortes a serem observadas para conseguir distinguir os institutos é o fato de que a dispensa individual está ligada à pessoa do empregado, seja vinculado à inaptidão profissional ou quebra de fidúcia, por exemplo. Em contrapartida a dispensa coletiva está única e exclusivamente vinculada à empresa, principalmente a situação econômica desta.

Acerca do assunto, Orlando Gomes<sup>2</sup>, escreve com propriedade:

*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.*

A dispensa coletiva é tratada com muita sensibilidade e atenção, uma vez que está principalmente ligada a fatores socioeconômicos que podem vir a afetar grande parte de uma sociedade.

Em virtude disso, atualmente, alguns Tribunais Regionais e o Tribunal Superior do Trabalho<sup>3</sup> firmaram o entendimento no sentido de que a dispensa em massa deve ser socialmente justificada, sendo causada por uma real necessidade e precedida de uma negociação coletiva ou de um dissídio coletivo econômico, sob pena de ser considerada um ato arbitrário, o que tornariam as dispensas totalmente nulas.

Tal entendimento é fundamentado em princípios e garantias constitucionais – dignidade da pessoa humana, valorização do trabalho e do emprego, subordinação da propriedade à sua função socioambiental e intervenção sindical – bem como a convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que determina a negociação coletiva e a participação do sindicato em questões de interesse comum.

---

<sup>2</sup> O Supremo Tribunal Federal reconheceu a repercussão geral no Recurso Extraordinário com Agravo (ARE 647651), o qual questiona o atual entendimento do TST.

<sup>3</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

---

Acerca da negociação coletiva, Maurício Godinho<sup>4</sup> esclarece:

*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, 2010, p. 1277).*

Ainda, segundo o i. doutrinador, a negociação coletiva “é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Sem dúvida é o mais destacado no tocante a conflitos trabalhistas de natureza coletiva”.

Ou seja, atualmente, é pacificado o entendimento no sentido de que a dispensa coletiva deve ser precedida de uma negociação coletiva. Em contrapartida, para uma pluralidade de dispensas individuais a negociação não é imprescindível, posto que encontra respaldo no poder potestativo do empregador.

Nessa vertente, vejamos a ementa abaixo colacionada:

*DISPENSA COLETIVA DE EMPREGADOS. DIREITO POTESTATIVO DO EMPREGADOR. Não há no ordenamento jurídico regramento nenhum acerca da despedida em massa ou coletiva determinando seja relacionada a uma causa objetiva, de ordem econômico conjuntural ou técnico-estrutural, o que impõe o mesmo tratamento jurídico da proteção da relação de emprego contra a despedida individual sem justa causa, isto é, a situação recebe tratamento como se fosse uma soma de despedidas individuais sem justa causa, como preconiza o artigo 7a, I, da Constituição Federal de 1988. Assim, subsiste, apenas, o direito dos trabalhadores demitidos ao recebimento das verbas rescisórias típicas das dispensas individuais e sem justa causa, calculadas de acordo com a legislação trabalhista em vigor e com as vantagens dos instrumentos normativos que lhes forem aplicáveis, além de outras vantagens que porventura venham a ser concedida. (Processo: 00143-2009-150-03-00-6-RO, DEJT 14/12/2009. Juiz Relator Danilo Siqueira de Castro Faria).*

Diante do exposto, podemos concluir que ao ser realizado uma pluralidade de dispensas, deverá ser analisada a motivação destas, a fim de que não sejam caracterizadas de modo errôneo, podendo vir a ser considerados como atos nulos.

---

<sup>4</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.