



**PONTÍFICA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
COORDENAÇÃO DO CURSO DE DIREITO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO I**

**DISPENSA COLETIVA: UMA ANÁLISE DA SUA CONFIGURAÇÃO JURÍDICA E A
REFORMA TRABALHISTA**

**ORIENTANDO – LUCAS OLIVEIRA CHAVES
ORIENTADOR (A) PROF. (A) MESTRE GERMANO CAMPOS**

Goiânia/GO
2023

LUCAS OLIVEIRA CHAVES

**DISPENSA COLETIVA: UMA ANÁLISE DA SUA CONFIGURAÇÃO JURÍDICA E A
REFORMA TRABALHISTA**

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação, Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUC GOIÁS).

Prof. Orientador – Doutor Germano Campos Silva.

Goiânia/GO
2023

LUCAS OLIVEIRA CHAVES

**DISPENSA COLETIVA: UMA ANÁLISE DA SUA CONFIGURAÇÃO JURÍDICA E A
REFORMA TRABALHISTA**

Data da Defesa: ____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. Germano Campos Silva Nota

Examinador Convidado: Prof. Luiz Carlos de Paula Bailão Nota

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar meus sinceros agradecimentos a todos que contribuíram para o sucesso da minha jornada acadêmica e a conclusão do meu trabalho de conclusão de curso.

Primeiramente eu quero agradecer a Deus, pela minha vida, e por me ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo do curso.

Aos meus pais, Gleudson Chaves Correia e Suêde Bomfim Oliveira Correia, pelo amor, apoio incondicional e pelo sacrifício que fizeram ao longo desses anos. Seu encorajamento constante, palavras de incentivo e suporte financeiro foram essenciais para que eu pudesse me concentrar nos meus estudos e alcançar esse importante marco em minha vida.

Também gostaria de agradecer aos meus irmãos Emmily Oliveira Chaves e Luan Oliveira Chaves, que sempre esteve ao meu lado, que me apoiaram nesse período de formação, oferecendo suporte emocional. Sua presença constante e confiança em mim foram fundamentais para enfrentar os desafios e obstáculos durante essa jornada acadêmica.

Além disso, gostaria de expressar minha gratidão ao meu querido avô Valter Bomfim Oliveira, que me incentivo e auxílio e se disponibilizou a pagar a minha graduação durante todos os períodos de formação.

A todos vocês, meus pais, irmãos e avô, sou imensamente grato por todo o apoio, amor e confiança que depositaram em mim. Essa conquista não é apenas minha, mas também é de vocês. Sem a presença de vocês ao meu lado, eu não seria a pessoa que sou hoje, nem teria alcançado esse marco importante em minha vida acadêmica.

Agradeço aos meus colegas da universidade que ajudaram com as etapas do curso e companheirismo, que tornou amizades verdadeiras, que vou levar para a vida.

Por último e não menos importante, aos professores, pela correção e ensinamento aos alunos, que se dedicam na sua profissão possibilitando momentos como este na vida e carreira dos estudantes.

DISPENSA COLETIVA: UMA ANÁLISE DA SUA CONFIGURAÇÃO JURÍDICA E A REFORMA TRABALHISTA

Lucas Oliveira Chaves¹

RESUMO

Este artigo ora apresentado, tem a finalidade de analisar os efeitos da dispensa coletiva que com a reforma trabalhista realizada em 2017, trouxe a possibilidade para as empresas realizarem a extinção do contrato de trabalho em grande escala, sem precisar de acordo coletivo ou intervenção de sindicatos. Tendo a reforma trabalhista um dos seus objetivos de proporcionar mais igualdade entre empregador e empregado em vista que a CLT de 1943 encontrava-se defasada por conta das mudanças na sociedade e em regra nas relações de trabalho durante esse longo período de vigência, tendo a lei 5.452/1943, reformulada, tonado assim a nova Consolidação das Leis Trabalhista, lei 13.467/2017. Bem como, vale ressaltar que a dispensa coletiva não tem previsão legal no ordenamento jurídico brasileiro, deixando o empregador com total liberdade de realizar dispensa em massa.

Palavra-Chave: Dispensa coletiva; Extinção do Contrato de Trabalho; Falta de regularização na dispensa coletiva.

¹ Graduando em Direito na Pontifícia Universidade Católica de Goiás – PUC Goiás

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	07
1. Conceito de Dispensa Coletiva, Na Linha de Pensamento de Nelson Mannrich...	08
2. Dispensa Coletiva, Crise Econômica e a Preservação do Emprego.....	09
3. Análise da Dispensa Coletiva da Reforma Trabalhista de 2017.....	10
CONCLUSÃO.....	13
REFERÊNCIAS.....	16

INTRODUÇÃO

A dispensa coletiva é um tema de grande relevância no campo do direito trabalhista, especialmente após a implementação da Reforma Trabalhista. Essa prática consiste na demissão em massa de um grupo de trabalhadores por parte do empregador, o que pode gerar impactos significativos tanto para os trabalhadores afetados quanto para a economia como um todo.

A configuração jurídica da dispensa coletiva envolve diversas questões legais e regulamentares que devem ser consideradas. Antes da Reforma Trabalhista, a legislação brasileira previa a necessidade de negociação prévia com o sindicato da categoria ou autorização do órgão governamental competente para a realização dessa prática. No entanto, a Reforma Trabalhista alterou alguns aspectos desse processo, flexibilizando a forma como a dispensa coletiva pode ser realizada.

A Reforma Trabalhista trouxe mudanças significativas no que diz respeito à dispensa coletiva, principalmente ao introduzir a possibilidade de acordos individuais entre empregadores e empregados, sem necessidade de participação do sindicato. Isso gerou debates acerca da proteção dos direitos dos trabalhadores e da garantia de negociações justas nesses casos.

Neste contexto, é fundamental analisar a configuração jurídica da dispensa coletiva, considerando os aspectos legais e regulamentares relacionados aos direitos dos trabalhadores, a negociação coletiva, a necessidade de justificativa econômica para a demissão em massa, entre outros fatores. Além disso, é importante avaliar os impactos da Reforma Trabalhista nesse cenário, identificando as mudanças promovidas e os possíveis desafios para os trabalhadores e para o sistema jurídico como um todo.

Dessa forma, uma análise aprofundada da dispensa coletiva e da sua configuração jurídica é essencial para compreender as questões envolvidas nesse tema complexo e para discutir os impactos da Reforma Trabalhista nesse contexto. A compreensão dessas questões contribui para uma reflexão crítica sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores e a busca por relações de trabalho mais equilibradas e justas.

1. Conceito de Dispensa Coletiva, Na Linha de Pensamento de Nelson Mannrich

A dispensa coletiva é uma ação empresarial que pode afetar diversos trabalhadores em um mesmo momento, sem que haja justa causa individual para cada um deles. Esse tema é abordado de forma criteriosa e aprofundada pelo autor Nelson Mannrich em sua obra de 1974 (MANNRICH, 1974).

Segundo o referido autor, a dispensa coletiva é um fenômeno que pode ocorrer em razão de diversos fatores, como a crise econômica, a reestruturação da empresa ou a redução de custos. No entanto, é necessário que a empresa cumpra uma série de requisitos antes de realizar uma dispensa coletiva, visando garantir a proteção dos direitos trabalhistas dos empregados afetados.

Mannrich (1974) ressalta a importância da comunicação prévia aos trabalhadores e aos sindicatos representativos sobre a possibilidade de dispensa coletiva. Para ele, é fundamental que os empregados sejam informados com antecedência e de forma clara e objetiva sobre a situação da empresa e os motivos que levaram à decisão de demissão em massa.

Neste sentido, destaca-se a importância de um plano de demissão que contemple o pagamento de todas as verbas rescisórias. De acordo com Mannrich (1974, p. 26), "o pagamento das verbas rescisórias é um direito dos trabalhadores, que deve ser respeitado mesmo em situações de dispensa coletiva". É preciso que a empresa faça o pagamento do aviso prévio, das férias proporcionais, do 13º salário e dos demais direitos trabalhistas dos empregados dispensados.

Além disso, a oferta de programas de recolocação profissional e capacitação aos trabalhadores dispensados. A empresa deve fornecer meios para que o trabalhador possa se recolocar no mercado de trabalho, como cursos de capacitação e programas de recolocação profissional". Essa abordagem pode ser fundamental para minimizar os impactos negativos da dispensa coletiva e facilitar a reinserção dos trabalhadores no mercado de trabalho (MANNRICH, 1974).

Também destaca-se a importância do diálogo e da negociação entre empregadores e empregados, representados pelos sindicatos. Para ele, é fundamental que as partes envolvidas busquem soluções justas e equilibradas para minimizar os impactos negativos da dispensa coletiva e encontrar alternativas que possam beneficiar tanto a empresa quanto os empregados afetados.

Em resumo, a obra de Nelson Mannrich de 1974 nos lembra que a dispensa coletiva é um tema complexo e que exige cuidados por parte das empresas. É fundamental que a empresa cumpra uma série de requisitos antes de realizar essa prática, como a comunicação prévia aos trabalhadores e sindicatos, o pagamento das verbas rescisórias, a oferta de programas de recolocação profissional e capacitação, além do diálogo e negociação entre as partes envolvidas. Somente dessa forma é possível minimizar os impactos negativos da dispensa coletiva e buscar soluções justas e equilibradas para todos os envolvidos.

2. Dispensa Coletiva, Crise Econômica e a Preservação do Emprego

A dispensa coletiva é um tema que tem ganhado cada vez mais relevância em momentos de crise econômica. Em situações de dificuldades financeiras, as empresas muitas vezes optam por reduzir seu quadro de funcionários como forma de conter gastos e garantir a sobrevivência do negócio. No entanto, essa prática traz consequências negativas para a economia e para os trabalhadores envolvidos.

Em primeiro lugar, é importante destacar que a dispensa coletiva pode agravar a crise econômica. Ao dispensar um grande número de empregados de uma só vez, a empresa reduz o poder de compra da população, o que pode afetar a demanda por produtos e serviços e, conseqüentemente, a lucratividade das empresas.

Outro ponto a ser considerado é que a dispensa coletiva vai contra os princípios da preservação do emprego. Em momentos de crise, é importante que as empresas busquem alternativas para manter seus empregados, como a redução de jornada e salários, o trabalho em regime de home office e a reorganização do processo produtivo. A dispensa coletiva deve ser vista como um último recurso, a ser adotado somente quando todas as outras medidas falharem.

Além disso, a dispensa coletiva pode gerar problemas sociais e psicológicos para os trabalhadores envolvidos. A perda do emprego pode levar a problemas financeiros, afetar a autoestima e gerar ansiedade e depressão. Por isso, as empresas devem buscar formas de amenizar o impacto da demissão, oferecendo suporte emocional e financeiro aos funcionários demitidos.

A dispensa coletiva é uma medida que as empresas podem adotar em momentos de crise econômica para reduzir seus custos e se manterem competitivas. No entanto, essa medida tem consequências significativas para os trabalhadores que são dispensados, gerando incertezas e instabilidade financeira. Por isso, é fundamental que a preservação do emprego seja uma preocupação tanto das empresas quanto das autoridades públicas.

É importante reconhecer que a dispensa coletiva pode ser uma estratégia legítima para as empresas enfrentarem momentos de dificuldade econômica. Em uma situação de crise, as empresas podem ter que enfrentar quedas nas vendas, aumento dos custos e outras adversidades que afetam sua capacidade de se manterem viáveis. Nesse contexto, a redução de custos por meio da demissão de trabalhadores pode ser uma saída necessária para evitar a falência da empresa e preservar os empregos que ainda restam.

Mesmo tendo a reforma trabalhista possibilitando que as empresas realizem as dispensas coletivas com estratégia de manter os funcionários que restam, para não entrar em recuperação judicial, mas mesmo assim facilitou a demissão em massa que gera um efeito na economia.

3. Análise da Dispensa Coletiva e a Reforma Trabalhista de 2017

A Constituição federal de 1988, no artigo 7º, trata das garantias fundamentais dos trabalhadores, bem como busca uma relação mais equilibrada entre o capital e o trabalho, sendo o emprego a forma de viver de maneira digna, devendo ser protegido de forma asseguradora que não terá seu direito violados e nem deixando desamparado injustamente.

Enfatiza-se que a reforma trabalhista, com a edição da Lei 13.467 em 2017, teve como objetivo melhorar e flexibilizar as relações individuais e coletivas de trabalho, alterando substancialmente a CLT – Consolidação das Leis do Trabalho, criando condições para enfrentar a crise econômica e taxa de desemprego alta.

Uma das principais premissões das autoridades na realização da reforma trabalhista, é alegar que a mudança trará mais autonomia para os trabalhadores fecharem acordo com as empresas. Algo que vai contrário aos entendimentos do STF – Supremo Tribunal Federal, que em suas jurisprudências determina que aja intervenção sindical no caso em que a empresa utiliza da dispensa coletiva.

Destarte, que alguns pontos que se encontrava defasado por conta da evolução da sociedade, e que algumas mudanças foram favoráveis para a relação no ambiente de trabalho, mas, quando traz à luz a redação do artigo 477-A da CLT de 2017, verifica-se um retrocesso ao permitir a dispensa coletiva sem a “necessidade prévia da entidade sindical”:

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. (BRASIL, 2017, *online*)

Nota-se no dispositivo legal acima, a reforma retirou a segurança dos trabalhadores, não exigindo a intervenção sindical em ocasiões que ocorra a dispensa coletiva, sendo assim, os trabalhadores ficaram desprotegidos, pois poderão ser dispensados sem qualquer participação da entidade sindical.

Além de desamparar os trabalhadores, o artigo 477-A da CLT vai contra o art. 8º, VI, da Constituição Federal de 1988, lei maior que rege o estado “Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. (Constituição Federal de 1988).

Como expressamente abordado no artigo citado acima, a constituição assegura ao empregado à representação sindical, para melhor assegurar e possibilitar um acordo entre trabalhador e empresa que deixa de existir.

Segundo Sergio Pinto Martins a legislação brasileira não tem critérios para definir como deve ser feita a dispensa coletiva:

brasileira trata de despedida coletiva, nem estabelece conceito no sentido do que é despedida coletiva. Não há proibições em lei da dispensa coletiva ou de que a empresa tenha de tomar certas providências para assim fazer. (MARTINS, 2021, p. 607)

Em tempo, a linha de pensamento do autor mencionado acima, ele aborda sobre a punibilidade que a nova lei 13.467/2017 não prevê para as empresas que comete essa modalidade de dispensa, sanção penal, violando o inciso I do art. 7º da Carta Magna e demais direitos previstos em lei que o empregado tem ao ser demitido sem justa causa.

Não há sanção pelo descumprimento da Convenção nº 158 da OIT, pois em seus dispositivos não há tal previsão. Não se poderia aplicar multa administrativa por analogia às contidas na CLT ou em outra legislação, pois a multa deve ser específica. Poderá, porém, a DRT aplicar multa se por acaso a empresa não observa o aviso-prévio, a indenização pertinente, o fornecimento do seguro-desemprego etc., pois aí está sendo descumprido um preceito específico da legislação, em que já há penalidade própria para o descumprimento da norma. (MARTINS, 2021, P. 609)

Isto, por certo, conclui-se que a nova lei veio para preencher as lacunas existente no ordenamento jurídico, em vista que, a Consolidação das Leis do Trabalho de 1983 encontrava-se ultrapassada, mas o legislador não especificou quais são os critérios para realizar essa forma de dissolução do contrato de trabalho.

Ainda, no artigo 477-A, traz em sua redação, que as dispensa imotivada individual e plúrimas como já destacado acima não necessita de intervenção sindical, sendo que, cada modalidade de dispensa tendo ela uma quantidade significativa de trabalhadores tem um efeito negativo na economia e um conflito com os direitos dos empregados.

E notório explanar o voto do Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Mauricio Godinho Delgado, que ao prolatar seu voto esclarece que só seria possível a prática da dispensa coletiva se existisse um campo normativo hiperindividualista, uma sociedade sem qualquer regulamento, mas não é o nosso caso, logo em vista temos a Constituição que vigara desde de 1988, que visa e defende os direitos sociais.

Logo mais, segue o voto do Ministro sobre os autos RODC 0030900-12.2009.5.15.0000, *in verbis*:

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 de 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. (TST, ano 2023, *online*)

Percebe-se, que gera um grande impacto na sociedade, em vista que, o no Brasil é um Estado Democrático de Direito, que preserva pela dignidade dos seres humanos.

CONCLUSÃO

Diante do exposto, podemos concluir que a dispensa coletiva é um tema complexo e de grande relevância no contexto trabalhista, especialmente em momentos de crise econômica. Nelson Mannrich, em sua obra de 1974, apresenta uma abordagem criteriosa sobre o assunto, ressaltando a importância de garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores afetados por essa prática.

Mannrich destaca a necessidade de comunicação prévia aos trabalhadores e aos sindicatos, visando informá-los de forma clara e objetiva sobre a situação da empresa e os motivos que levaram à decisão de dispensa em massa. Além disso, o autor ressalta a importância de um plano de demissão que contemple o pagamento de todas as verbas rescisórias, bem como a oferta de programas de recolocação profissional e capacitação aos trabalhadores dispensados.

A obra de Mannrich também destaca a importância do diálogo e da negociação entre empregadores e empregados, representados pelos sindicatos. Essa abordagem busca encontrar soluções justas e equilibradas para minimizar os impactos negativos da dispensa coletiva e beneficiar tanto a empresa quanto os empregados afetados.

No entanto, é importante ressaltar que a dispensa coletiva, especialmente em momentos de crise econômica, pode trazer consequências negativas para a economia e para os trabalhadores envolvidos. Reduzir o quadro de funcionários de forma massiva pode agravar a crise, afetar a demanda por produtos e serviços e gerar problemas sociais e psicológicos para os trabalhadores.

Além disso, a reforma trabalhista de 2017 trouxe mudanças significativas em relação à dispensa coletiva, flexibilizando as relações de trabalho e retirando a necessidade de intervenção sindical nesse processo. Essa alteração levanta questionamentos sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores e vai contra os princípios da preservação do emprego.

Portanto, diante dessas considerações, é fundamental que a dispensa coletiva seja realizada de forma responsável, levando em conta os direitos dos

trabalhadores e buscando alternativas que possam minimizar os impactos negativos, tanto para os empregados quanto para a economia como um todo. O diálogo, a transparência e a busca por soluções equilibradas são fundamentais nesse processo, visando preservar a dignidade e os direitos dos trabalhadores em consonância com as demandas e necessidades das empresas em tempos de crise.

Em conclusão, os textos abordam o conceito de dispensa coletiva, destacando os cuidados e requisitos necessários para sua realização. Nelson Mannrich enfatiza a importância da comunicação prévia, do pagamento das verbas rescisórias, da oferta de programas de recolocação profissional e da negociação entre as partes envolvidas. No entanto, a dispensa coletiva em momentos de crise econômica levanta questões sobre a preservação do emprego, agravando a situação econômica e gerando impactos negativos para os trabalhadores. A reforma trabalhista de 2017 flexibilizou as relações de trabalho, permitindo a dispensa coletiva sem intervenção sindical, o que gerou críticas e questionamentos sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores. Além disso, a falta de critérios claros para a realização da dispensa coletiva e a ausência de sanções adequadas para as empresas que a praticam também são pontos de preocupação. Em suma, é fundamental buscar soluções que equilibrem os interesses das empresas e dos trabalhadores, garantindo a proteção dos direitos trabalhistas e a preservação do emprego.

COLLECTIVE DISPENSATION: AN ANALYSIS OF ITS LEGAL CONFIGURATION AND THE LABOR REFORM

ABSTRACT

This article presented here aims to analyze the effects of the collective dismissal that, with the labor reform carried out in 2017, brought the possibility for companies to carry out the termination of the employment contract on a large scale without the need for a collective agreement or the intervention of unions. Having the labor reform as one of its objectives to provide more equality between employer and employee in view of the fact that the CLT of 1943 was out of date due to changes in society and as a rule in labor relations during this long period of validity, with the law 5,452/1943, reformulated, thus becoming the new Consolidation of Labor Laws, law 13.467/2017. As well as, it is worth mentioning that collective dismissal has no legal provision in the Brazilian legal system, leaving the employer with complete freedom to carry out mass dismissal.

Keywords: Collective discharge. Termination of the Employment Contract. Lack of regularization in collective dispensation.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa Do Brasil de 1988**. Brasil, DF: Senado Federal. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm acesso em 30 de março de 2023;

BRASIL. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**. Disponível em [L13467 \(planalto.gov.br\)](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2017/lei13467.htm) acesso em 12 de abril de 2023;

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Proc. RODC-30900-12.2009.5.15.0000, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT 27.11.2022.

CESSAR, Vólia Bomfim. Comentário à reforma trabalhista/ Leonardo Dias Borges. – Rio de Janeiro, Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017.

MANNRICH, Nelson. **Dispensa Coletiva**. Da Liberdade Contratual à Responsabilidade Social - 1ª. Ed. – São Paulo: LTr, 2000.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. – 37. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

MIRANDA, Jedson Marcos dos Santos; BASTOS, Wandirney Malaquias. Dispensa coletiva em tempos de pandemia: o necessário fortalecimento da democracia e da solidariedade. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, edição especial, t. II, p. 605-612, jul. 2020.

SOUZA, Isabela. **Entenda os 5 principais pontos da reforma trabalhista / guia do estudante**, 05 de abr de 2017. Disponível em: [Entenda os 5 principais pontos da reforma trabalhista | Guia do Estudante \(abril.com.br\)](https://www.abril.com.br/guia-do-estudante/entenda-os-5-principais-pontos-da-reforma-trabalhista/) acesso em 11 de março de 2023;

VICENTE, Paulo. **Manual de Direito do Trabalho**, 14. Ed. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2010.