



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**  
**COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL**  
SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250  
Telefone: (61) 3314 8315, e-mail: [mpt.conalis@mpt.mp.br](mailto:mpt.conalis@mpt.mp.br)

**NOTA TÉCNICA CONALIS N. 7, DE 11 de NOVEMBRO DE 2020.**

**SOBRE DISPENSA COLETIVA E PROTEÇÃO SOCIAL**

A COODENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL (CONALIS) DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT), no exercício das suas atribuições, previstas na Resolução n. 137 do Conselho Superior do MPT, bem como em cumprimento à missão constitucional do Ministério Público do Trabalho de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis<sup>1</sup>, entre esses os princípios de liberdade sindical insculpidos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/1988) e preconizados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), edita a seguinte

**NOTA TÉCNICA**

sobre princípios, regras e procedimentos em relação à dispensa coletiva e à proteção social dos trabalhadores, comunidades e setores econômicos e sociais.

**1. DISPENSA COLETIVA E PROTEÇÃO SOCIAL**

**1.1.** A dispensa coletiva de trabalhadores é fato que retrata histórica preocupação mundial, pois repercute para além da relação de emprego e importa em desencadeamentos sociais e econômicos com devastador potencial de degradar a qualidade de vida em sociedade e abalar o equilíbrio social, o qual se revela essencial para o desenvolvimento do próprio sistema capitalista, da paz e da justiça sociais.

**1.2.** Em razão dos efeitos prejudiciais para uma coletividade de trabalhadores e suas famílias, às comunidades nos entornos dos estabelecimentos da empresa, à cadeia produtiva e às atividades econômicas, a dispensa coletiva pressupõe regulamentação sob a perspectiva de sua transcendência e, portanto, se diferencia das dispensas individuais, pois invoca proteção para além dos trabalhadores coletivamente considerados, senão também à sociedade, às comunidades e às economias locais, regionais, setoriais ou mesmo nacionais.

**1.3.** A dispensa coletiva, assim, é considerada fenômeno que extrapola o sistema de relações de trabalho, com efeitos deletérios sobre toda a sociedade e a economia, razão pela qual países com intensa preocupação democrática e social, consideram a dispensa coletiva elemento de uma política socioeconômica, regulamentando-a de forma diferenciada das dispensas individuais, com a submissão de decisão a um diálogo social prévio com as entidades representativas dos trabalhadores, ou à autorização de autoridades administrativas ou judiciárias e, até mesmo, a ambos.

<sup>1</sup> Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, art. 127, *caput*.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**  
**COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL**

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250  
Telefone: (61) 3314 8315, e-mail: [mpt.conalis@mpt.mp.br](mailto:mpt.conalis@mpt.mp.br)

**1.4.** A União Europeia, desde a década de 1970, já disciplina os parâmetros para eventual dispensa coletiva, tendo adotado a Diretiva nº 75/129/CEE do Conselho, de 17 de Fevereiro de 1975, que fora revista pela Diretiva nº 92/56/CEE do Conselho, de 24 de Junho de 1992, as quais foram revogadas e consolidadas pela Diretiva nº 98/59/CE do Conselho da União Europeia, de 20 de Julho de 1998.

**1.5.** Consoante estudo da Organização Internacional do Trabalho (OIT)<sup>2</sup>, a maioria dos países (81,6%), já possuíam regras trabalhistas específicas para as dispensas coletivas, podendo-se citar, com exemplo, Portugal (Código de Trabalho de Portugal – CTP); Espanha (Estatuto dos Trabalhadores da Espanha); Itália (Lei n. 223, de 23.7.1991); França (Código do Trabalho Francês – CTF); Alemanha (Lei de Proteção contra Demissão [PADA] - Kündigungsschutzgesetz-KSchG -, de 1969, alterada pela Emenda de 2017 e pela Lei de 14 de outubro de 2020); Argentina (Lei nº 24.013, de 1991 - Lei do Emprego); Peru (Decreto Legislativo nº 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral [LPCL] de 27 de marzo de 1997, modificada pela Ley No. 30367); México (Lei Federal do Trabalho, de 1970), Angola (Lei Geral do Trabalho n. 2/00 - LGTA).<sup>3</sup>

**1.6.** A Convenção 158 da OIT, sobre Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, não obstante tenha sido aprovada (Decreto Legislativo n. 68 de 17.9.92), ratificada e promulgada (Decreto nº 1.885, de 10.4.1996), e posteriormente denunciada pelo Brasil (Decreto n. 2.100, de 20 de dezembro de 1996), constitui importante marco internacional na proteção contra o término da relação de trabalho, preconizando o diálogo social e a negociação coletiva nos casos de dispensas coletivas.

**1.7.** Seguindo os ordenamentos jurídicos limitadores da própria dispensa individual, no Brasil, a Constituição “Cidadã” de 1988 determinou ao Estado e à sociedade brasileira a limitação do direito de dispensa do empregador, já nas hipóteses de dispensas individuais, prescrevendo, *in verbis*:

**CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988**

*Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

*I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;*

**1.8.** Assim como naqueles ordenamentos jurídicos em que a dispensa individual é considerada em seus efeitos não somente limitados à pessoa do trabalhador, mas com projeção sobre toda a sociedade, em que a restrição da dispensa individual, justifica *per se* e automaticamente a limitação da dispensa coletiva, a Constituição Federal de 1998 seguiu o mesmo caminho, sendo a limitação da dispensa coletiva um corolário da evitação dos efeitos sociais e econômicos de qualquer tipo de dispensa (artigo 7º, I, CF/88).

<sup>2</sup> Nota de Información de Dialogue n. 3. Oficina Internacional del Trabajo. Septiembre de 2011.

<sup>3</sup> Na presente Nota Técnica serão utilizadas as seguintes siglas: **CTP** – Código de Trabalho de Portugal; **CTF** – Código do Trabalho Francês; **Diretiva 98/59/CE**: Diretiva 98/59/CE, de 20.7.1998, do Conselho da União Europeia; **ETE** – Estatuto dos Trabalhadores da Espanha; **LGTA** – Lei Geral do Trabalho, n. 02/00, de Angola; **KSchG (PADA)** - Alemanha - Kündigungsschutzgesetz (KSchG) - Lei de Proteção contra Demissão [PADA], 1969; **LPCL - Peru** - (Decreto Legislativo nº 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral [LPCL] de 27 de marzo de 1997, modificado pela Lee No. 30367). Demais siglas estão indicadas no glossário de siglas do item 5 desta Nota Técnica.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**  
**COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL**  
SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250  
Telefone: (61) 3314 8315, e-mail: [mpt.conalis@mpt.mp.br](mailto:mpt.conalis@mpt.mp.br)

**1.9.** Além disso, a restrição das dispensas coletivas e a necessidade de diálogo social prévio encontram plena ressonância nos sólidos fundamentos, valores, princípios e objetivos que permeiam e ecoam do projeto de sociedade esculpido na Constituição Federal de 1988. A República Federativa do Brasil tem como fundamentos a cidadania, a dignidade da pessoa humana e a harmonização entre os valores sociais do trabalho e a livre iniciativa (art. 1º, II, III e IV, CF/88), o que, aliás, se revela fundamental para se construir uma sociedade livre, justa e solidária, erradicar a pobreza, a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, I e III, CF/88). Não é por outra razão que a ordem econômica brasileira tem como pilares a valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, colimando assegurar a todos a existência digna, conforme os ditames da justiça social (art. 170, *caput*, CF/88), o que orienta observar os princípios da função social da propriedade, d redução das desigualdades regionais e sociais e da busca pelo pleno emprego (art. 170, incisos III, VII e VIII c/c art. 5º, XXIII), nortes essenciais para que a ordem social se estruture com base no primado do trabalho e alcance, como objetivos, o bem-estar e a justiça sociais (art. 193 CF/88).

## **2. CONFIGURAÇÃO DA DISPENSA COLETIVA**

**2.1.** A dispensa coletiva possui um caráter multifatorial, pressupondo um olhar sobre diversos aspectos, os quais devem ser considerados conjuntamente diante de um caso concreto, como o número ou/percentual de trabalhadores atingidos, os impactos socioeconômicos, principalmente na comunidade local onde se situa a empresa ou seu estabelecimento, o caráter temporal das dispensas, suas causas e motivações, entre outros elementos.

**2.2.** Os parâmetros para a configuração da dispensa coletiva, suas regras, princípios e procedimentos pressupõem uma interpretação sistemática das normas constitucionais e infraconstitucionais do ordenamento jurídico brasileiro, em consonância com os tratados e declarações internacionais, convenções e recomendações da OIT, com o direito comparado e com diversas outras fontes do Direito do Trabalho, tal como previsto no artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

### **CLT- DECRETO-LEI N. 5.452 DE 1º DE MAIO DE 1943**

*Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.*

**2.3.** A dispensa coletiva, por seus efeitos em toda a sociedade, é intensamente regulamentada em diversos países, sendo que no Brasil, além dos valores, princípios e normas constitucionais, o impacto de sua degradação faz aflorar o interesse público primário que, por sua vez, orienta a interpretação jurídica em não admitir o acolhimento de soluções unilaterais e que prestigiem a prevalência do interesse particular de uma empresa sobre o interesse social (art. 8º CLT), tornando imperiosa a necessidade prévia de diálogo social e o seu fortalecimento.

**2.4.** Além disso, pelo artigo 8º da CLT, reconhece-se o direito comparado como fonte normativa, permitindo, em consonância com os valores, princípios e



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**  
**COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL**

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250  
Telefone: (61) 3314 8315, e-mail: [mpt.conalis@mpt.mp.br](mailto:mpt.conalis@mpt.mp.br)

normas constitucionais, dele extrair e aplicar a experiência de outros países e democracias, com o fim orientar e nortear o diálogo social e as decisões de autoridades administrativas e judiciárias, na apreciação de todos os elementos fáticos, sociais, econômicos e jurídicos que contornam uma dispensa coletiva.

**2.5.** Nesta esteira, quanto à suas causas e fundamentos, a dispensa coletiva não pressupõe um motivo unitário, podendo caracterizar-se mesmo nas hipóteses em que os despedimentos dos trabalhadores sejam decorrentes de um ou vários motivos, desde que abranja uma multiplicidade de empregados (Diretiva 98/59/CE).

**2.6.** A dispensa coletiva se fundamenta em causas objetivas, como causas econômicas, técnicas, organizativas ou de produção e análogas (Recomendação 166 da OIT, art. 51 do ETE - Espanha; art. 46 LPCL - Peru; art. 238 da LGTA - Angola). Entre as causas objetivas, enquadram-se:

**2.6.1.** Motivos de mercado, como a redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado (art. 359, 2, Código de Trabalho de Portugal (CTP); art. 46 LPCL - Peru);

**2.6.2.** Motivos estruturais, como o desequilíbrio econômico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes (art. 359, 2, CTP; art. 46 LPCL - Peru);

**2.6.3.** Motivos tecnológicos, como as alterações nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controlo ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação (art. 359, 2, CTP; art. 46 LPCL - Peru).

**2.6.4.** Caso fortuito ou força maior (art. 98 da Lei do Emprego da Argentina; art. 46 e 47 LPCL - Peru).

**2.7.** Sazonalidade de produção ou de demanda, reestruturações administrativas, produtivas e/ou impactos tecnológicos não elidem a caracterização da dispensa coletiva e, pelo contrário, a tipificam plenamente.

**2.8.** A dispensa coletiva não se confunde com a dispensa plúrima. A dispensa plúrima pressupõe extinções de contrato de trabalho com fundamento em motivos subjetivos, concretos, individualizados e/ou desconexos entre as situações dos trabalhadores dispensados. A dispensa coletiva se baseia em causas objetivas, únicas ou não, simultâneas ou sucessivas, de natureza técnica, econômica, organizacional, produtiva, mercadológica, estrutural, ou outras, que impactam diversas relações individuais de trabalho, simultânea ou sucessivamente, num determinado período.

**2.9.** Em relação ao quantitativo de trabalhadores, a dispensa coletiva não pressupõe percentual ou número alto de trabalhadores dispensados, devendo o ato e/ou fato ser analisado diante das circunstâncias observadas no contexto da situação, do porte da empresa e do número total de trabalhadores.

**2.9.1.** Em Portugal, considera-se o despedimento coletivo como aquele que envolve de **2 (dois) a 5 (cinco)** empregados, num período de três meses, a depender de micro, pequena, média ou grande empresa (art. 359, 1, CTP).

**2.9.2.** Em Angola, despedimento coletivo é aquele que envolve a extinção ou transformação de postos de trabalho que afetem **5 (cinco)** ou mais trabalhadores (art. 238 da Lei Geral do Trabalho).

**2.9.3.** Na Espanha, a dispensa coletiva corresponde àquela que abrange: a) **10 (dez)** trabalhadores em empresas com até 100 trabalhadores; b) **10% de trabalhadores** nas empresas que possuem entre **100 e 300 empregados**;



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**  
**COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL**  
SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250  
Telefone: (61) 3314 8315, e-mail: [mpt.conalis@mpt.mp.br](mailto:mpt.conalis@mpt.mp.br)

**c) 30 trabalhadores** naquelas que tenham **mais de 300 (trezentos) empregados**. (art. 51 do ETE)

**2.9.4.** Na Itália, a legislação prevê como coletiva a dispensa que envolve **5 (cinco) trabalhadores** num intervalo de tempo de 120 (cento e vinte dias), em qualquer unidade produtiva ou em mais de uma unidade produtiva numa mesma província (art. 24 da Lei n. 223/91).

**2.9.5.** Na Alemanha: a) **05 (cinco)** trabalhadores, nas empresas com mais de 20 e menos de 60 empregados; b) **10% (dez por cento)** dos trabalhadores ou **25 (vinte e cinco)** empregados nas empresas com 60 (sessenta) ou mais e menos de 500 empregados; c) **30 (trinta)** trabalhadores em empresas com pelo menos 500 empregados (Lei de Proteção contra Demissão [PADA], 1969 (Terceira Sessão, § 17).

**2.9.6.** Na Argentina, a dispensa coletiva é a que afeta: a) mais de **15% (quinze por cento)** dos trabalhadores em empresas com menos de 400 trabalhadores; b) mais de **10% (dez por cento)** em empresas com entre 400 e 1.000 trabalhadores; c) mais de **5% (cinco por cento)** em empresas com mais de 1.000 trabalhadores (art. 98 da Lei do Emprego).

**2.9.7.** No Peru, a dispensa coletiva envolve mais de **10% (por cento)** dos trabalhadores da empresa (art. 48 LPCL).

**2.10.** Quanto ao momento das dispensas, a dispensa coletiva não pressupõe que todos os trabalhadores atingidos sejam dispensados por ato único e simultâneo, num mesmo momento, podendo ocorrer também de forma sucessiva, periódica ou rodiziada. (art. 359, 1, do CTP; art. 51 do ETE; art. 238 da LGTA; art. 238 da LGTA - Angola).

**2.11.** O desmembramento de dispensas no tempo, com sucessividade ou rodiziamento, também pode caracterizar a dispensa coletiva. Tais artifícios, excluídas as hipóteses de causas supervenientes que justifiquem claramente as novas extinções contratuais, constituem fraude à lei, impondo a declaração de nulidade e tornando-se sem efeito as extinções contratuais (artigo 51, “1” do ETE).

### **3. DIÁLOGO SOCIAL E OBRIGATORIEDADE DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

**3.1.** Diversos países têm buscado estabelecer limites às dispensas coletivas, estatuidando contornos fático-jurídicos pelos quais se fixam critérios de validade quanto ao exercício dessa extrema medida; atentos ainda à necessidade de erigir mecanismos de tutela em prol dos trabalhadores e da sociedade atingidos, além de estimular o consenso por posições que permitam vantagens múltiplas, seja conciliando o interesse econômico desejado de redução do custo com alternativas à adoção da gravosa ação de rompimento de contratos de emprego, ou ainda construindo soluções objetivas, sempre dialogadas, e que reduzam o âmbito de tensão social.

**3.2.** Devido às repercussões socioeconômicas das dispensas coletivas a diretriz internacional, presente em diversas cartas, instrumentos internacionais, e em ordenamentos jurídicos de países que prestigiam a democratização e almejam um capitalismo socialmente responsável, preconiza a obrigatoriedade de prévio diálogo social e de negociação coletiva para eventuais dispensas coletivas.

**3.3.** Não obstante a denúncia da Convenção n. 158 da OIT pelo Brasil, e as discussões sobre a validade deste ato, é certo que a Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, determina que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções respectivas, “*tem um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição,*



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**  
**COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL**  
SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250  
Telefone: (61) 3314 8315, e-mail: [mpt.conalis@mpt.mp.br](mailto:mpt.conalis@mpt.mp.br)

*os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) a liberdade sindical e **o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva**; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação”.*

**3.4.** Desde modo, em sendo “o reconhecimento efetivo da negociação coletiva” uma cláusula inexorável de observância obrigatória pelos Membros da OIT, compete ao Estado brasileiro, por meio de seus órgãos governamentais, administrativos, legislativos e judiciários, efetivar a negociação coletiva nas dispensas coletivas, pelo mero fato de integrar à OIT, consoante (Item 2, “a”, da Declaração de Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho).

**3.5.** A Recomendação nº 166 da OIT, aprovada na 68ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, orienta importantes mecanismos de procedimento frente às dispensas coletivas em razão de motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos:

**Recomendação nº 166 da OIT**

(...)

*III. Disposições Complementares Sobre o Término da Relação de Trabalho por Motivos Econômicos, Tecnológicos, Estruturais ou Similares.*

*19 (1) Todas as partes interessadas devem tentar evitar ou limitar, na medida do possível, o término da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou similares, sem prejuízo do funcionamento efetivo da empresa, estabelecimento ou serviço, e envidar esforços para mitigar as consequências adversas de qualquer término da relação de trabalho por estes motivos para o trabalhador ou trabalhadores envolvidos.*

*(2) Quando apropriado, a autoridade competente deve ajudar as partes na busca de soluções para os problemas levantados pelas determinações previstas.*

**3.6.** A Carta da Organização dos Estados Americanos insta aos Estados Membros a adoção de mecanismos justos e eficazes de efetivação do diálogo social entre empregados e empregadores, destacando a importância das organizações sindicais nestes processos, principalmente nas questões que envolvam efeitos para além das relações de trabalho, sobre os demais setores sociais, nos quais certamente se incluem as dispensas coletivas:

**Carta da Organização dos Estados Americanos**

*Art. 45. Os Estados membros, convencidos de que o Homem somente pode alcançar a plena realização de suas aspirações dentro de uma ordem social justa, acompanhada de desenvolvimento econômico e de verdadeira paz, convêm em envidar os seus maiores esforços na aplicação dos seguintes princípios e mecanismos:*

(...)

*d. Sistemas e processos justos e eficientes de consulta e colaboração entre os setores da produção, levada em conta a proteção dos interesses de toda a sociedade;*

(...)

*g. O reconhecimento da importância da contribuição das organizações tais como os sindicatos, as cooperativas e as associações culturais, profissionais, de negócios, vicinais e comunitárias para a vida da sociedade e para o processo de desenvolvimento;*

(...)

**3.7.** Especificamente em relação às dispensas coletivas, a Carta Social do Conselho da Europa (1965), atualizada pelo Protocolo Adicional de 1988, e revista em Estrasburgo, em 3 de Maio de 1996, determina, em sua parte I, item



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**  
**COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL**

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250  
Telefone: (61) 3314 8315, e-mail: [mpt.conalis@mpt.mp.br](mailto:mpt.conalis@mpt.mp.br)

29, o diálogo social nos casos de dispensa coletiva, determinando, *in verbis*, que: “*Todos os trabalhadores têm o direito de serem informados e consultados nos processos de despedimentos coletivos*”;

**3.8.** A Diretiva 98/59/CE do Conselho da União Europeia, de 20 de Julho de 1998, que revogou as Diretivas nº 75/129/CEE do Conselho, de 17 de Fevereiro de 1975, que havia sido alterada pela Diretiva nº 92/56/CEE do Conselho, de 24 de Junho de 1992, todas relativas à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos, determina, sem seu artigo 2º:

*1. Sempre que tencione efetuar despedimentos coletivos, a entidade patronal é obrigada a consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, com o objetivo de chegar a um acordo.*

*2. As consultas incidirão, pelo menos, sobre as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos coletivos, bem como sobre os meios de atenuar as suas conseqüências recorrendo a medidas sociais de acompanhamento destinadas, nomeadamente, a auxiliar a reintegração ou reconversão dos trabalhadores despedidos.*

*Os Estados-membros podem prever que os representantes dos trabalhadores possam recorrer a peritos, nos termos das legislações e/ou práticas nacionais.*

**3.9.** O Estatuto dos Trabalhadores da Espanha (ETE) determina que a dispensa coletiva deverá ser precedida de um período de consultas aos representantes legais dos trabalhadores (art. 51, 2, ETE). O Código do Trabalho de Portugal (CTP) preconiza que o empregador que pretenda proceder a uma dispensa coletiva deve comunicar esta intenção por escrito aos representantes dos trabalhadores com vistas à realização de um acordo (art. 360 e 361 CTP). Na Itália, a Lei n. 223, de 23.7.1991, prescreve que a empresa que pretenda efetuar uma dispensa coletiva é obrigada a fazer uma comunicação prévia e por escrito aos representantes sindicais e à entidade profissional representativa dos trabalhadores para tratar da dispensa coletiva e alcançar um acordo sindical (art. 4º c/c art. 24 da Lei n. 223, de 23.7.1991). Na Argentina, a Lei de Emprego, de 1991, determina que o Ministério do Trabalho e Seguridade Social entabule a negociação coletiva entre o empregador e a respectiva entidade sindical (art. 100, Lei de Emprego). Em Angola, Lei Geral do Trabalho, n. 02/00, estabelece a necessidade de comunicação e negociação com a entidade representativa de trabalhadores e intervenção dos serviços provinciais dos órgãos do Ministério de Tutela do Trabalho (artigo 239 LGTA). No Peru, a Ley de Productividad y Competitividad Laboral [LPCL] de 27 de marzo de 1997 (Decreto Legislativo nº 728) dispõe que a empresa deverá estabelecer negociação com a entidade sindical representativa dos trabalhadores, além de notificar a Autoridade Administrativa do Trabalho para proceder à intermediação das negociações (art. 47 e 48 LPCL).

**3.10.** A obrigatoriedade de negociação coletiva nos casos de dispensas e a observância de assecuramento de notificação, consulta e informação às entidades sindicais representativas dos trabalhadores persiste mesmo na hipótese em que a decisão relativa à dispensa emane do empregador, do grupo econômico ou de qualquer outra empresa que sobre ele exerça qualquer atividade de controle ou ingerência (Diretiva 98/59/CE).

**3.11.** As consultas incidirão, pelo menos, sobre as possibilidades de evitar ou reduzir os despedimentos coletivos, bem como sobre os meios de atenuar as suas conseqüências recorrendo a medidas sociais destinadas, nomeadamente, a acompanhar e auxiliar a **reintegração** ou reconversão dos trabalhadores dispensados (Diretiva 98/59/CE).



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**  
**COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL**

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250  
Telefone: (61) 3314 8315, e-mail: [mpt.conalis@mpt.mp.br](mailto:mpt.conalis@mpt.mp.br)

**3.12.** No Brasil, por força de princípio constitucional e da *mens legis* do artigo 7º da CF/88, todas as questões que transcendam às relações individuais de trabalho e que têm repercussão coletiva devem obrigatoriamente ser submetidas ao prévio diálogo social, por meio de negociação coletiva, consoante se extrai, entre outros dispositivos, do artigo 7º, VI, XIII, XIV, XXVI, da CF/88. Assim, em virtude da transcendência social, política, econômica e jurídica da dispensa coletiva, esta deve ser precedida do necessário diálogo social com as entidades sindicais representativas dos trabalhadores (art. 8º, VI, CF/88).

**3.13.** Neste contexto, a interpretação a ser conferida ao artigo 477-A, da CLT, inserido pela Lei n. 13.467/2017, deve se pautar pela análise do instituto ‘dispensa coletiva’ a partir da sua natureza jurídica coletiva, e não sob a ótica individual, alinhando-se à interpretação da CF/88 (artigos 1º, III, IV, 6º, 7º, I, XXVI, 8º, III, VI, 170, *caput*, III e VIII, 193) e também às convenções, declarações e recomendações internacionais, não se admitindo, assim, a redução ou mitigação da obrigatoriedade de diálogo social e da negociação coletiva, por observância direta do artigo 4º da Convenção nº 98, do artigo 5º da Convenção nº 154 da OIT e do artigo 13 da Convenção nº 158 da OIT.

**3.14.** Por outro lado, a pretensa equiparação fixada no art. 477-A da CLT, “*para todos os fins*”, entre as “*dispensas individuais, plúrimas e coletivas*”, além de textualmente imprecisa, ainda é inócua, pois se trata de institutos diversos e com efeitos jurídicos e sociais distintos. A norma não possui o condão de alterar a natureza e a essência das coisas. Equivale a dizer que uma intencionada equiparação legal entre matérias em estado líquido, como a água e o vinho, jamais igualará ambas as substâncias e seus conteúdos, e muito menos em seus efeitos no organismo humano.

**3.15.** É inócuo ainda prever que para a efetivação da dispensa coletiva não há “*necessidade de autorização prévia de entidade sindical*” (art. 477-A CLT), pois tal prescrição destoia da natureza do instituto, tal como emana das normas internacionais e no direito comparado, tendo em vista que o pressuposto é a promoção do diálogo social e da negociação coletiva, cabendo às entidades sindicais entabular, no caso concreto, o exercício da autonomia privada coletiva, sob a perspectiva de contribuir para harmonia entre os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV, CF/88), à paz social e à construção de uma sociedade mais justa e solidária (art. 3º, I, CF/88).

**3.16.** Desta forma, o pressuposto do prévio diálogo social e da negociação coletiva, tem como fundamento toda a capacidade de construção criativa das partes na consecução de resultados adequados à especificidade e à complexidade de cada situação concreta, não se limitando a uma mera e pragmática conduta autorizativa ou não da dispensa coletiva, mas parte dos efeitos deletérios de uma dispensa coletiva sobre a coletividade de trabalhadores e a sociedade, os quais vão além dos limites do empreendimento empresarial e requer a democratização das decisões, pois a transcendência social da dispensa coletiva não condiz com atos unilaterais, autocráticos ou potestativos, fundamentados em interesses meramente particulares e privados.

**3.17.** Por outro lado, a previsão de que as dispensas coletivas não pressupõem a “*celebração de convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho para a sua efetivação*” (art. 477-A CLT) não exclui, como não poderia fazê-lo à luz das normas constitucionais, internacionais e do direito comparado, a necessidade de prévio diálogo social ou negociação coletiva a uma dispensa coletiva; pois ambos (diálogo social e negociação coletiva) são institutos autônomos, que não se confundem com as normas coletivas (art. 611 CLT). O





**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**  
**COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL**

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250  
Telefone: (61) 3314 8315, e-mail: [mpt.conalis@mpt.mp.br](mailto:mpt.conalis@mpt.mp.br)

diálogo social e a negociação coletiva são procedimentos de solução de conflitos e questões coletivas, os quais podem ter como produtos diversos outros instrumentos judiciais e extrajudiciais aptos a consolidar o consenso entre a empresa e a entidade sindical, inclusive com possibilidade de utilização dos institutos de mediação e arbitragem.

**3.18.** O Estado brasileiro, nesse contexto, tem o dever não só de preservar, senão também de garantir os direitos humanos fundamentais (art. 4º, II e art. 5º, parágrafos 3º e 4º, CF/88), promovendo o necessário e prévio controle de convencionalidade, além de não rechaçar interpretações jurídicas com vistas ao retrocesso social (art. 3º CF/88) e que exclua a proteção adequada ao trabalhador coletivamente considerado e da própria sociedade e quanto aos efeitos deletérios multidirecionais decorrentes da dispensa em massa.

**3.19.** Assim, à luz das regras e princípios previstos na CF/88, das normas internacionais e do direito comparado, o diálogo social prévio é pressuposto da dispensa coletiva, cuja inobservância acarreta a sua nulidade, com efeitos *ex tunc* ao ato coletivo lesivo, imediata reintegração de todos os trabalhadores atingidos, pagamento da remuneração e demais direitos trabalhistas do período de afastamento e asseguramento do *status quo ante* das regras e condições de trabalho (art. 248 LGTA).

**3.20.** A inobservância ou recusa da negociação coletiva prévia a uma dispensa também representa ato antissindical, pois a ação lesiva viola a liberdade sindical, negando a autonomia privada coletiva dos trabalhadores no exercício da negociação coletiva, nos termos do art. 8º, I e III CF/88, das Convenções n. 87/1948 e n.98/1949 da OIT e do art. 525 da CLT.

**3.21.** O dever jurídico da empresa ao diálogo social prévio à dispensa coletiva, pela perspectiva da boa-fé objetiva e da função social do contrato, decorre não só de todo esse arcabouço normativo, senão também de obrigações assumidas ao longo de suas relações sociais, como declarações públicas, compromisso éticos, os contratos, os códigos empresariais com políticas de responsabilidade socioambiental, as normas de *compliance*, pactos setoriais econômicos, compromissos quando do recebimento de financiamentos públicos ou incentivos e/ou renúncias fiscais, cláusulas sociais decorrentes de adesões a programas governamentais e de acordos marco globais.

#### **4. NEGOCIAÇÃO COLETIVA: PROCEDIMENTO E CONTÉUDO EM MATÉRIA DE DISPENSA COLETIVA**

**4.1.** Em virtude dos impactos sociais, econômicos e jurídicos de uma dispensa coletiva, com transcendência para a comunidade local, regional ou nacional, é fundamental que o diálogo social e a negociação coletiva sejam efetivamente fundados no princípio da primazia da realidade (art. 9º CLT), no direito de acesso à informação (art. 442 CCB) e nos dados necessários à efetiva solução do conflito.

**4.2.** Consoante se extrai da Recomendação nº 163 da OIT, é imprescindível a garantia e observância das medidas necessárias a efetividade das negociações, em especial o direito à informação, ainda que, se efetivamente sensível ao empreendimento, devam os dados serem debatidos entre empresa e o sindicato com cláusula de confidencialidade (art. 7º):



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**  
**COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL**

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250  
Telefone: (61) 3314 8315, e-mail: [mpt.conalis@mpt.mp.br](mailto:mpt.conalis@mpt.mp.br)

7. (1) *Medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas, se necessário, para que as partes tenham acesso à informação necessária a negociações significativas.*

(2) *Para esse fim:*

a) *empregadores públicos e privados, a pedido de organizações de trabalhadores, devem pôr à sua disposição informações sobre a situação econômica e social da unidade negociadora e da empresa em geral, se necessárias para negociações significativas; no caso de vir a ser prejudicial à empresa a revelação de parte dessas informações, sua comunicação pode ser condicionada ao compromisso de que será tratada como confidencial na medida do necessário; a informação a ser posta à disposição pode ser acordada entre as partes da negociação coletiva.*

**4.3.** É imperioso, para a viabilidade e a efetividade do diálogo social, que a empresa apresente à entidade sindical ou qualquer autoridade judiciária ou administrativa, não somente fundamentos jurídicos, econômicos, técnicos, estruturais, ou de qualquer outra ordem, de forma abstrata e genérica. Os dados e informações devem ser claros, determinados, concretos e específicos da realidade da sua situação. A apresentação de dados e fundamentos genéricos, bem como a recusa na apresentação de dados e informações, que se saiba ou deva-se saber, fundamentais para a tomada de decisões, pode acarretar a nulidade da dispensa coletiva perpetrada e de eventual diálogo social ou procedimento de negociação coletiva (art. 187 CCB).

**4.4.** Também há vício negocial quando a parte omite a real razão ou o verdadeiro interesse, e/ou impõe, como condição para a solução do conflito coletivo, medidas desarrazoáveis, desproporcionais, inadequadas ou incompatíveis com as reais causas, como, por exemplo, pretender impor medidas permanentes, como a redução *ad aeternum* (para sempre) de direitos ou de quadro de pessoal, para o enfrentamento de dificuldades econômicas notoriamente temporárias (art. 147 CCB).

**4.5.** A negociação coletiva é pressuposto (requisito prévio) para a validade de abertura de qualquer procedimento de dispensa coletiva. Compete ao empregador, em tempo útil, e previamente à dispensa, a concessão de prazo razoável para apreciação e formulação de propostas, **comunicando previamente ao início do procedimento de dispensa, e por escrito**, à entidade sindical representativa dos trabalhadores (Diretiva 98/59/CE; art. 360, 1, CTP; art. 51 ETE; art. 4º, 2, c/c art. 24 da Lei n. 223, de 23.7.1991 da Itália).

**4.6.** É da lógica jurídico-sistemática do direito coletivo brasileiro que as comunicações em negociação coletiva, principalmente aquelas que pressupõem dados e informações essenciais, fundamentadores e delimitadores da questão sejam formuladas e entregues por escrito à parte contrária, assim como as normas coletivas decorrentes das negociações (art. 613, parágrafo único, da CLT).

**4.7.** Neste diapasão, consoante os princípios da boa-fé objetiva e do direito à informação, norteadores da negociação coletiva e necessários à efetividade desta, compete ao empregador, em tempo útil, e previamente à dispensa, a concessão de prazo razoável para apreciação e formulação de propostas, comunicando, de forma antecipada e por escrito, à entidade sindical representativa dos trabalhadores, além de fornecer-lhes todas as informações necessárias, tais como:

a) **os motivos do despedimento previsto;**

(Diretiva 98/59/CE; art. 360 CTP; art. 51 ETE; art. 4º, 2, c/c art. 24 da Lei n. 223, de 23.7.1991 da Itália; art. L1233-10 do CTF; art. 239 LGTA)



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**  
**COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL**

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250  
Telefone: (61) 3314 8315, e-mail: [mpt.conalis@mpt.mp.br](mailto:mpt.conalis@mpt.mp.br)

- b) **o número e as categorias dos trabalhadores a despedir;**  
(Diretiva 98/59/CE; art. 360 CTP; art. 51 ETE; art. 4º, 2, c/c art. 24 da Lei n. 223, de 23.7.1991 da Itália; art. L1233-10 do CTF; art. 239 LGTA)
- c) **o número e as categorias dos trabalhadores habitualmente empregados;**  
(Diretiva 98/59/CE; art. 51 ETE; art. 4º, 2, c/c art. 24 da Lei n. 223, de 23.7.1991 da Itália; art. L1233-10 do CTF)
- d) **o quadro de pessoal, discriminado por setores organizacionais da empresa;**  
(art. 360 CTP)
- e) **o período durante o qual se pretende efetuar os despedimentos;**  
(Diretiva 98/59/CE; art. 360 CTP; art. 51 ETE; art. 4º, 2, c/c art. 24 da Lei n. 223, de 23.7.1991 da Itália art. L1233-10 do CTF)
- f) **os critérios que serão utilizados na seleção dos trabalhadores passíveis a despedir;** (Diretiva 98/59/CE; art. 360 CTP; art. 51 ETE; art. 5º da Lei n. 223, de 23.7.1991 da Itália; art. L1233-10 do CTF; art. L1233-10 do CTF; art. 239 LGTA)
- g) **o cronograma provisório para despedimentos;**  
(art. L1233-10 do CTF)
- h) **as medidas de natureza econômica previstas; de reorganização, redução de atividades ou encerramento de serviços, entre outras, com que o empregador pretende ajustar o funcionamento da empresa ou estabelecimento à situação existente;** (art. L1233-10 do CTF; art. 239 LGTA)
- i) **se for o caso, as consequências das dispensas previstas em termos de saúde, segurança ou condições de trabalho;** (art. L1233-10 do CTF)
- j) **o método previsto para o cálculo de qualquer eventual indenização de despedimento;** (Diretiva 98/59/CE; art. 360 CTP; art. 4º, 2, c/c art. 24 da Lei n. 223, de 23.7.1991 da Itália )
- i) **Outras informações consideradas úteis para permitir a avaliação da situação e a necessidade e dimensão do despedimento.** (art. 239 LGTA)

**4.8.** Compete, assim, à empresa a apresentação de relatório explicativo das causas do despedimento coletivo e dos demais aspectos indicados no item 4.6. acima, “*bem como da documentação contábil e fiscal e relatórios técnicos*” (art. 51 ETE), devendo o empregado devidamente comprovar a ocorrência das causas e dos motivos alegados (art. 230 LGTA), sendo possível, como previsto em diversos ordenamentos jurídicos, a determinação de perícia pela autoridade administrativa ou judicial.

**4.9.** A apresentação dos dados e informações, bem como dos documentos contábeis e fiscais constituem elementos essenciais, sendo obrigatória independentemente de a decisão sobre a dispensa coletiva ou os motivos advieram de outra empresa do grupo econômico ou controladora (Diretiva 98/59/CE).

**4.10.** Não deverão ser aceitas escusas às infrações às obrigações de informação e apresentação de dados e documentos contábeis e fiscais fundamentadas no fato de os elementos necessários não lhe terem sido fornecidos pela empresa cuja decisão deu origem à dispensa coletiva (Diretiva 98/59/CE).

**4.11.** A dispensa coletiva é a medida mais drástica em termos de matéria de emprego e ocupação e em relação aos seus efeitos sociais, somente devendo ser admitida como *ultima ratio*, se devidamente comprovada a adoção ou a impossibilidade ou a insuficiência, total ou parcial, de outras medidas, como, por exemplo:

- a) flexibilização de jornada;
- b) redução de jornada e/ou horas extraordinárias (Recomendação 166 OIT; art. 361 CTP);



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**  
**COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL**

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250  
Telefone: (61) 3314 8315, e-mail: [mpt.conalis@mpt.mp.br](mailto:mpt.conalis@mpt.mp.br)

- c) adoção de banco de horas;
- d) concessão imediata de férias coletivas e individuais;
- e) concessão de licenças;
- f) revisão temporária de direitos e condições de trabalho;
- g) suspensão dos contratos de trabalho (art. 361 CTP);
- h) realocação em outros estabelecimentos ou filiais;
- i) realocação em outras empresas do mesmo grupo econômico;
- j) realocação em outras empresas do mesmo ou de outro setor econômico;
- k) reconversão ou reclassificação profissional (art. 361 CTP);
- l) aposentadoria antecipada voluntária com proteção adequada de renda (Recomendação 166 OIT; art. 361 CTP);
- m) adoção de plano de demissão voluntária;
- n) articulação com órgãos públicos e governos para concessão de subsídios ou outras medidas que possam evitar uma dispensa coletiva;
- o) restrição da contratação de pessoal, recorrendo-se à redução natural de pessoal sem reposição de afastamento por determinado período (Recomendação 166 OIT);
- p) outras medidas passíveis de adoção pela respectiva empresa, grupo econômico ou setor de atividade econômica.

**4.12.** Em virtude dos efeitos socioeconômicos da dispensa coletiva, é possível, no exame das normas coletivas, a revisão ou declaração de nulidade de cláusula em que a entidade sindical, em desvio de finalidade (art. 8º, III e IV, CF/88), age como mero órgão homologador dos interesses empresariais.

**4.13.** O diálogo social e a negociação coletiva devem ser efetivos, devendo-se demonstrar a adoção ou tentativa de adoção de todas as ações e medidas necessárias e possíveis a evitar ou de reduzir os despedimentos coletivos, bem como sobre os meios de atenuar as suas consequências, além de recorrer a medidas sociais de acompanhamento destinadas, nomeadamente, a auxiliar a reintegração ou reconversão dos trabalhadores despedidos (Diretiva 98/59/CE; art. 51, 2, ETE).

**4.14.** Da mesma forma, com base na teoria da imprevisão, é possível a revisão de cláusula de dispensa coletiva fixada em norma coletiva anterior ao fato, pois, à época, a categoria não poderia dispor de elementos (fatos, dados informações) pertinentes a um evento futuro. A negociação coletiva deve ser efetuada no cenário real e atualizado da eventual dispensa coletiva, com vistas à construção dialogada e à adoção de solução menos gravosa aos trabalhadores e à sociedade.

**4.15.** Na hipótese de inevitabilidade da dispensa coletiva, deverão ser adotadas medidas efetivas para evitar ou atenuar os seus efeitos sobre os trabalhadores e a comunidade, como, por exemplo:

- a) Definição e fixação dos critérios que serão utilizados na seleção dos trabalhadores a serem dispensados (Diretiva 98/59/CE; art. 360 CTP; art. 51 ETE; art. 5º da Lei n. 223, de 23.7.1991 da Itália; art. L1233-10 CTF);
- b) pagamento de indenização pela dispensa, além dos valores previstos em lei ou norma coletiva para dispensas individuais (Diretiva 98/59/CE; art. 360 e 366 CTP; art. 4º, 2, c/c art. 24 da Lei n. 223, de 23.7.1991 da Itália; art. 246 LGTA);
- c) deliberação e redefinição, se for o caso, dos elementos constantes **do item 4.6** supra, desta Nota Técnica;
- d) manutenção dos planos de saúde e outros direitos trabalhistas, como, por exemplo, vale-alimentação e cesta-básica, por um período mínimo;
- e) prioridade de readmissão dos trabalhadores dispensados pelo empregador, na hipótese de este voltar a contratar trabalhadores com



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**  
**COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL**

SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250  
Telefone: (61) 3314 8315, e-mail: [mpt.conalis@mpt.mp.br](mailto:mpt.conalis@mpt.mp.br)

qualificações compatíveis aos dispensados, podendo-se prever um prazo para que manifestem a intenção de readmissão (Recomendação 166 OIT).

f) plano de recolocação externa, com ou sem prazo, diretamente ou por meio de empresas de recolocação autorizadas (art. 51 ETE);

g) ações de formação, e orientação e qualificação profissional, com atendimento personalizado ao trabalhador afetado e procura ativa de emprego, sem ônus para os trabalhadores (art. 51 ETE).

h) Medidas que priorizem a manutenção de emprego, recontratação ou recolocação no mercado de trabalho de pessoas com deficiência ou de trabalhadores abrangidos por ações afirmativas (art. 1º da Convenção n. 159 da OIT c/c o art. 93 da Lei n.8213/91, Convenção 111 OIT).

**4.16.** Na hipótese de inevitabilidade da dispensa coletiva, os dirigentes sindicais e demais representantes de interesses dos trabalhadores deverão ter prioridade na permanência no emprego (art. 51 ETE).

**4.17.** É nulo qualquer procedimento de dispensa (individual, plúrima ou coletiva), bem como qualquer negociação coletiva ou cláusula de norma coletiva, no regramento de uma dispensa coletiva, que não observe os princípios de não discriminação (em razão de sindicalização, política, religião, raça, cor, gênero, ascendência nacional, origem social, condição social, idade, saúde, entre outros), da igualdade material, em matéria de emprego e ocupação, e da razoabilidade na fixação de critérios e regramento da dispensa coletiva, de seus efeitos e na fixação de obrigações para o empregador (artigos 1º, III; 3º, IV; 4º, II e VII; 5º, *caput*, I; 7º, XXX, XXXI, XXXII, XXXIV; art. 170, *caput*, VII, da CF/88 e Convenção 111 da OIT, Lei n. 9.029/95).

**4.18.** É nulo qualquer procedimento de dispensa (individual, plúrima ou coletiva), bem como qualquer negociação coletiva ou cláusula de norma coletiva, no regramento de uma dispensa coletiva, que tenha por objeto ou efeito, direto ou indireto, implícito ou explícito, atingir pessoas ou grupos socialmente vulneráveis, ou com vistas a promover distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade e/ou de tratamento em matéria de manutenção no emprego (Convenção n. 111 da OIT, Lei n. 9.029/95).

## **5. GLOSSÁRIO DE SIGLAS**

CCB – Código Civil Brasileiro

CF/88 – Constituição Federal de 1988

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CTP – Código de Trabalho de Portugal

CTF- Código do Trabalho Francês

Diretiva 98/59/CE: Diretiva 98/59/CE, de 20.7.1998, do Conselho da União Europeia

ETE – Estatuto dos Trabalhadores da Espanha

LGTA – Lei Geral do Trabalho, n. 02/00, de Angola

LPCL - Peru - (Decreto Legislativo nº 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral [LPCL] de 27 de marzo de 1997, modificada pela Ley No. 30367)

OIT – Organização Internacional do Trabalho

KSchG (PADA) - Alemanha -Kündigungsschutzgesetz (KSchG) - Lei de Proteção contra Demissão [PADA], 1969.



**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**  
**PROCURADORIA GERAL DO TRABALHO**  
**COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL**  
SAUN Quadra 05, Bloco C, Torre A. Brasília-DF – CEP 70040-250  
Telefone: (61) 3314 8315, e-mail: [mpt.conalis@mpt.mp.br](mailto:mpt.conalis@mpt.mp.br)

## **6. CONCLUSÃO**

Em razão das fundamentações fático-jurídicas acima expostas, a COORDENADORIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DA LIBERDADE SINDICAL E DO DIÁLOGO SOCIAL (CONALIS) do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO emite a presente NOTA TÉCNICA, manifestando-se pela aplicação efetiva dos princípios, regras e procedimentos em relação à dispensa coletiva, com vistas à proteção social dos trabalhadores, comunidades e setores sociais e à consecução da paz e da justiça sociais.

Brasília, 11 de novembro de 2020.

*Documento Assinado Digitalmente*

**RONALDO LIMA DOS SANTOS**

Procurador do Trabalho

Coordenador Nacional da CONALIS/MPT

Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical

*Documento Assinado Digitalmente*

**JEFFERSON LUIZ MACIEL RODRIGUES**

Procurador do Trabalho

Vice-Coodenador Nacional da CONALIS/MPT

Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical