

Estêvão Mallet

Dispensa coletiva

e

negociação sindical

“As demissões coletivas ou em massa...não podem prescindir de um tratamento jurídico de proteção aos empregados...**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...cabe-lhe proferir decisão que preserve o equilíbrio de tais valores. Infelizmente **não há** no Brasil...**legislação** que crie procedimentos de escalonamento de demissões...”(TRT – 15ª Reg., SDC, DC n. 00309-2009-000-15-00-4)

“Resta a este E. Tribunal **socorrer-se** dos princípios gerais de direito, especialmente de direito do trabalho e de **direito comparado**, ancorado neste preceito legal.

”(TRT – 15^a Reg., SDC, DC n. 00309-2009-000-15-00-4)

“...é no contexto dos valores, princípios e regras constitucionais que a despedida coletiva encontra limites...Com efeito, o preâmbulo e o artigo 1º, da Carta Federal elencam os valores constitucionais fundantes do Estado Democrático de Direito, que têm força normativa, e que comandam o observância da dignidade da pessoa humana o valor social do trabalho...Aplicável no caso os princípios da solução pacífica das controvérsias, preâmbulo da CF...”(TRT – 2ª Reg., SDC, DC n. 20281200800002001, Ac. n. 00002/2009-0)

Ley Federal del Trabajo

Terminación colectiva de las relaciones de trabajo

Artículo 433

La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del **cierre de las empresas o establecimientos** o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.

CLT

“Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a **extinção da empresa**, ou de um dos **estabelecimentos** em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:...”

Código Civil suíço

“Art. 1...

2 A défaut d'une disposition légale applicable, **le juge prononce** selon le droit coutumier et, à défaut d'une coutume, **selon les règles qu'il établirait s'il avait à faire acte de législateur.**”

CLT

“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.”

Ley Federal del Trabajo

Terminación colectiva de las relaciones de trabajo

Artículo 433

La terminación de las relaciones de trabajo como consecuencia del cierre de las empresas o establecimientos o de la reducción definitiva de sus trabajos, se sujetará a las disposiciones de los artículos siguientes.

Artículo 434

Son causas de terminación de las relaciones de trabajo:

- I. La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón, o su incapacidad física o mental o su muerte, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos;
- II. La incosteabilidad notoria y manifiesta de la explotación;
- III. El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;
- IV. Los casos del artículo 38; y
- V. El concurso o la quiebra legalmente declarado, si la autoridad competente o los acreedores resuelven el cierre definitivo de la empresa o la reducción definitiva de sus trabajos.

Código do Trabalho de Portugal

Despedimento colectivo

Artigo 359.º

Noção de despedimento colectivo

1 — Considera -se despedimento colectivo a cessação de contratos de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo, **pelo menos, dois ou cinco trabalhadores**, conforme se trate, respectivamente, de microempresa ou de pequena empresa, por um lado, ou de média ou grande empresa, por outro, sempre que aquela ocorrência se fundamente em encerramento de uma ou várias secções ou estrutura equivalente ou redução do número de trabalhadores determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos.

Lei de Proteção Contra a Dispensa Imotivada

§ 17. Obrigação de notificação

- (1) O empregador deve notificar a Agência para o Emprego com pelo menos 30 dias corridos de antecedência ao dispensar
 1. Mais de 5 empregados no estabelecimento em que trabalhem pelo mais de 20 e menos de 60 empregados,
 2. 10% dos empregados ou mais de 25 empregados em estabelecimentos com pelo menos 60 empregados e menos de 500 empregados,
 3. Pelo menos 30 empregados nos estabelecimentos com pelo menos 500 empregados.

“...deve ser declarada nula a dispensa em massa...”(TRT – 2ª Reg., SDC, DC n. 20281200800002001, Ac. n. 00002/2009-0)

“...inexistência de garantia de emprego ou de estabilidade que justifique a reintegração” (TRT – 15ª Reg., SDC, DC n. 00309-2009-000-15-00-4)

Constituição

Art. 227.....

§ 3º - O direito a proteção especial (para criança e adolescente) abrangerá os seguintes aspectos:

.....

V - obediência aos **princípios** de brevidade, **excepcionalidade** e respeito à condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, quando da aplicação de qualquer medida privativa da liberdade;

United States Supreme Court

(Roe v. Wade, 410 U.S. 113)

“This **right of privacy**, whether it be founded in the **Fourteenth Amendment's concept of personal liberty** and restrictions upon state action, as we feel it is...**is broad enough to encompass a woman's decision whether or not to terminate her pregnancy**”.

Constituição

Art. 7º

IV - **salário mínimo**, fixado em lei, nacionalmente unificado, **capaz de atender** a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

Constituição

Art. 7º

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

Constituição

Art. 7º

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

CLT

Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a **extinção da empresa**, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

II - não tendo direito à estabilidade, **metade da que seria** devida em caso de rescisão sem justa causa;

III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, **reduzida igualmente à metade.**