



IMPACTO DA REFORMA TRABALHISTA NA DISPENSA COLETIVA DE TRABALHADORES

Filipe dos Santos Silva¹

RESUMO

Até o advento da Lei nº13.467/2017 (Reforma Trabalhista) o ordenamento legal brasileiro era silente sobre a regulamentação da dispensa coletiva. Vigorava, assim, o entendimento do TST (DC nº 0309/2009) que estabelecia a diferença entre dispensa coletiva e individual/

plúrima, bem como a necessidade de tutela coletiva prévia com o sindicato dos trabalhadores para efetivação da dispensa coletiva. A reforma trabalhista inaugura o ordenamento pátrio estabelecendo disposições que impactam drasticamente no posicionamento até então vigente, gerando grandes controvérsias e dúvidas aos operadores do direito. Desta maneira,

¹ Advogado. Professor do Damásio Educacional. Mestrando em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Especialista em Direitos Fundamentais e Humanos pela Universidade Católica do Porto – Portugal. Pós-graduado em nível de especialização em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Damásio. Pós-graduado em nível de especialização em Direito Constitucional Aplicado pela Faculdade Damásio. Palestrante. Autor.

a presente pesquisa busca compreender as novas disposições legais, os impactos sobre o panorama até então estabelecido, bem como as principais decisões exaradas pelos tribunais trabalhistas a partir da referida lei. Ao final da pesquisa conclui-se que a corrente mais acertada com os pilares do Direito do Trabalho compreende que a inovação da reforma trabalhista (art. 477-A, CLT), seja a partir de uma análise isolada e literal, seja sistematicamente com todos demais dispositivos, ou com as diretrizes Constitucionais, bem como internacionais, não afasta a tutela sindical na dispensa coletiva, remanescendo a imprescindibilidade da negociação coletiva prévia com os sindicatos dos trabalhadores para efetivação da dispensa em massa.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Reforma Trabalhista. Dispensa Coletiva. Negociação coletiva.

Introdução

O presente artigo científico busca compreender os impactos da reforma trabalhista na dispensa coletiva de trabalhadores, bem como analisar as primeiras decisões exaradas pelos tribunais trabalhistas que examinaram a dispensa em massa a partir da Lei nº 13.467/2017.

Até o advento da referida lei vigorava a premissa de que a negociação coletiva era imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, tal como alude o entendimento do Tribunal Superior do

Trabalho (Dissídio coletivo nº 0309/2009), com repercussão geral reconhecida pelo Supremo Tribunal Federal (Recurso Extraordinário com Agravo 647.651 - São Paulo).

Com efeito, todos os casos de dispensa coletiva posteriores a 2009 aplicaram esse entendimento, ou seja, tanto nas Varas do Trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e o próprio Tribunal Superior do Trabalho reafirmavam que era necessária prévia negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores para efetivação da dispensa coletiva.

Todavia, a recente reforma trabalhista faz ressurgir essa problemática, pois em aparente contradição com o entendimento anteriormente fixado, estabelece expressamente que não há necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para efetivação da dispensa coletiva.

Diante desse aparente choque entre o entendimento até então pacificado, afloram as celeumas sobre essa temática, sendo imperioso um debate apurado sobre os impactos da reforma trabalhista na dispensa coletiva.

Diante dessa zona cinzenta, poucas semanas após a entrada em vigor da reforma trabalhista a jurisprudência dos tribunais trabalhistas já apontava caminhos discordantes, pois o Tribunal Regional



do Trabalho da 1ª Região se posicionou em um sentido. Por outro lado o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e 15ª seguiram caminho totalmente oposto. O TST em correção parcial reformou decisões pontuais e louvando o império da lei aplicou a reforma trabalhista em prejuízo do entendimento até então firmado. Porém não resolveu a discussão, haja vista que essas decisões eram meramente *interpars* sem efeito vinculante e não impediram que outros tribunais novamente decidissem em sentido contrário.

Diante de todo o exposto, a discussão sobre a dispensa em massa está novamente em pauta, devendo ser analisada sob a perspectiva constitucional de que a negociação coletiva é forma de efetividade e concretização dos direitos fundamentais.

A organização metodológica da presente investigação seguirá as seguintes diretrizes: no que concerne ao método utilizado, seguiremos o método hipotético-dedutivo, e serão analisadas as posições doutrinárias e jurisprudenciais para solução desse problema, com vistas a encontrar a corrente mais acertada com os pilares do Direito do Trabalho.

Logo, a Constituição Federal de 1988 e o viés protecionista do Direito do Trabalho serão os referenciais teóricos que conduzirão o enfoque do presente artigo científico, delimitado pelo advento da Reforma trabalhista em contraponto ao entendimento até então fixado.

Embasamento legal

O presente artigo científico tem por base a recente Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017, notoriamente denominada como 'reforma trabalhista', que promoveu sensíveis alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Mais especificamente, a referida lei inseriu o artigo 477-A na CLT e estabeleceu a equiparação entre dispensa individual, plúrima e coletiva, bem como não haver necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo para a sua efetivação.

A dispensa coletiva até o advento da Reforma trabalhista

Aspectos doutrinários e conceito de dispensa coletiva

A dispensa coletiva pode ser denominada de diversas maneiras, a saber: "dispensa em massa", "despedimento coletivo", "dispensa massiva", "dispensa maciça" "*licenziamento collettivo*", dentre outras nomenclaturas.

Por outro lado, é importante enfatizar que a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) foi o primeiro diploma legal interno a tratar expressamente sobre a dispensa coletiva, porém não estabeleceu parâmetros legais, nem mesmo um conceito jurídico definindo o que venha a ser dispensa coletiva.

Remanesce a emblemática pergunta do Professor Carlos Alberto Reis de Paula: “Afim, o que é dispensa coletiva?”.

Impende destacar que a doutrina clássica e contemporânea debruçou-se sobre o tema, estabelecendo alguns pilares básicos para conceituação e caracterização da dispensa coletiva.

Orlando Gomes foi um dos primeiros juristas a conceituar a dispensa coletiva, para ele trata-se da “rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados” (GOMES, 1974, p. 575).



Sobre esse conceito Arion Sayão Romita acrescenta que as dispensas coletivas estão relacionadas à organização produtiva, excluindo-se as razões de caráter subjetivo. Conclui que “a despedida coletiva só é admissível quando fundada razões

exteriores à relação de trabalho, ditadas por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais” (ROMITA, 1994, p. 32).

Nessa linha de raciocínio, doutrinadores contemporâneos como Renato Rua de Almeida caracterizam a dispensa coletiva como sendo a “despedida simultânea de vários empregados, relacionada a uma causa objetiva da empresa, de ordem econômica-conjuntural, ou técnica-estrutural” (ALMEIDA, 2007, p. 8).

Nelson Mannrich compila todos esses conceitos e define a dispensa coletiva como sendo “a ruptura diferenciada do contrato de trabalho de natureza objetiva, de iniciativa patronal, decorrente de causas homogêneas que, durante um determinado período de tempo, atingem certo número de trabalhadores” (MANNRICH, 2000, p.555).

Desta maneira, a dispensa coletiva pode ser caracterizada como a cessação de múltiplos contratos de trabalhos em determinado empreendimento e lapso temporal, por ato do empregador baseado em motivos objetivos, ou seja, não vinculados à pessoa do empregado, geralmente decorrente de causas econômicas, de natureza estrutural, organizacional, tecnológico, financeiro, de produção ou conjuntural sem o designo de abrir novas vagas, mas sim reduzir definitivamente o quadro de pessoal.

Apart desses elementos caracterizadores, é pertinente averiguar em linhas gerais

as repercussões da dispensa coletiva na sociedade.

Diferentemente da dispensa individual que afeta o trabalhador individualmente considerado e seu núcleo familiar, a dispensa em massa abrange uma coletividade de trabalhadores com potencial de abalar a própria ordem social local.

Nessa toada, Cláudio Jannotti da Rocha cita um exemplo preciso:

Assim, uma dispensa coletiva, a depender do número de trabalhadores afetados, pode ensejar, até mesmo, outras dispensas coletivas, interferindo na ordem econômica local e ganhando ares de direito individual homogêneo, como no caso uma grande dispensa coletiva atingindo centenas ou milhares de empregados, em um contexto de crise econômica. Dependendo do tamanho do município ou da região, várias outras empresas ficarão prejudicadas na venda de seus produtos e, logo, irão dispensar seus empregados, fazendo com que outras dispensas coletivas também ocorram. (ROCHA, 2017, p. 98).

Logo, uma demissão coletiva em certo empreendimento e região pode gerar novas demissões coletivas, causando um efeito massivo naquela localidade e prejuízos para o próprio Estado e população local.

Claro está que os reflexos da dispensa em massa transcendem a esfera particular do trabalhador, sendo capaz de abalar a própria paz social e economia local, mormente quando o número de trabalhadores atingidos for expressivo.

Feitas as caracterizações da dispensa coletiva, bem como identificado seus reflexos peculiares na sociedade, passa-se à diferenciação de as outras duas modalidades de dispensa, a saber: individual e plúrima.

A dispensa coletiva se opõe à dispensa individual, não podendo ser a ela igualada, tanto para fins jurídicos, quanto sociais e econômicos. Obviamente o elemento quantitativo é o que primeiro diferencia essas duas formas de rescisão contratual.

Em termos práticos, podemos distinguir as duas espécies de dispensa aqui analisadas, pois a dispensa individual atinge um único empregado, diferentemente da Dispensa Coletiva que constitui múltiplas demissões de trabalhadores num determinado lapso temporal.

Outro aspecto diferenciado é o elemento volitivo, haja vista que na dispensa individual a intenção do empregador é dispensa um empregado específico por razões subjetivas, seja cometimento de falta grave ou não interesse deste para a empresa. Por outro lado, na dispensa coletiva o empregador rescinde o vínculo empregatício de vários trabalhadores por

uma razão objetiva, normalmente de ordem econômico-conjuntural.

Outrossim, podem ser diferenciadas por um viés doutrinário, ou seja, o posicionamento desses institutos nas ramificações do Direito do Trabalho, haja vista que uma está ligada ao Direito individual do Trabalho e a outra catalogada no Direito coletivo do Trabalho, conforme ensinado por Enoque Ribeiro dos Santos.

Estando cada modalidade de dispensa sujeita a determinado ramo do Direito do Trabalho, devem ser analisadas segundo os princípios e institutos próprios de cada ramificação.

Logo, a dispensa coletiva é analisada sob uma ótica protetiva, constitucional, que transcende a esfera particular. Diferentemente da dispensa individual que é analisada de forma isolada a luz da autonomia vontade e poder potestativo do empregador.

Avançando, a dispensa coletiva também não se confunde com a dispensa plúrima.

É bem verdade que em ambas há multiplicidade de dispensas no decorrer de certo lapso temporal e determinada empresa ou estabelecimento. Porém, o aspecto diferenciador dessas duas modalidades está na motivação peculiar de cada instituto.

Como já mencionado, na coletiva o

motivo é de ordem objetivo, normalmente ligado a questões econômicas, financeiras, estruturais, organizacionais e tecnológicas, ao passo que na dispensa plúrima vincula-se a determinado grupo de empregados, por razões subjetivas.

Orlando Gomes explica que a dispensa plúrima ocorre quando “numa empresa se verifica uma série de despedidas singulares ou individuais, ao mesmo tempo, por motivo relativo à conduta de cada empregado dispensado” (GOMES, 1974. p.575).

O renomado autor exemplifica:

Essa dispensa há de ser praticada, primeiramente, contra número considerável de empregados, por fato que a todos diga respeito, como, por exemplo, a insubordinação dos trabalhadores da seção de embalagem de uma empresa. Os dispensados têm de se pessoas determinadas, constituindo um conjunto concreto de empregados. Afastados, hão de ser substituídos, eis que o serviço precisa ser prestado continuamente por igual número de trabalhadores. A dispensa plúrima não tem, por último, a finalidade de reduzir o quadro do pessoal (GOMES, 1974. p.575).

Feitas essas caracterizações e diferenciações, é proveitoso analisar a dispensa coletiva nos fora do ordenamento



brasileiro.

Dispensa coletiva sob a ótica internacional

Fora do Brasil a dispensa coletiva é conceituada, regulamentada e consagrada em diversos ordenamentos, inclusive pelas orientações da Comunidade Europeia e diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Nelson Mannrich leciona que a gênese da dispensa coletiva remonta ao fim da Segunda guerra Mundial e se expandiu gigantescamente, alcançado todos os países da Comunidade Europeia, até mesmo outros países como a Argentina (MANNRICH, 2000, p. 520).

União Europeia

Desde os idos de 1970 a comunidade europeia se preocupava com o despedimento coletivo, tipificando-o em suas diretivas, as quais possuem o condão de orientar os ordenamentos internos dos países membros a seguirem tais disposições.

Katia Albuquerque Ferreira Teixeira sintetiza que:

a Comunidade Europeia também se preocupou com a dispensa coletiva, nos anos de 1970, e em 1975 adotou a Diretiva 75/129 CEE, que foi revista pela Diretiva 92/56 CEE.

Atualmente está em vigor a Diretiva 98/59 CE. A escolha pelas Diretivas da União Europeia foi demonstrar a preocupação mundial a respeito do tema, já que a União abarca 27 países membros e tem tantos outros a caminho de sua adesão. As diretivas são as condições mínimas que os Estados-membros devem observar para transpor o seu conteúdo para o direito interno (TEIXEIRA, 2017, p.79).

Ressalta-se que o escopo da presente pesquisa não é analisar detalhadamente as referidas diretivas, haja vista que são de conhecimento geral e já amplamente estudada pela comunidade acadêmica. Pretende-se, aqui, reafirmar, em linhas gerais, o caminho tomado por outros ordenamentos jurídicos no cenário internacional.

A renomada jurista portuguesa Maria do Rosário Palma Ramalho explica que:

no elenco das modalidades de resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador e com fundamento objetivo, o despedimento coletivo é a figura tradicional, tanto no panorama comparado, como no nosso sistema jurídico, tendo especial vocação para fazer face a uma situação de crise da empresa, cuja ultrapassagem passe pela sua reestruturação, bem como para

prossequir objetivos empresariais de reorientação estratégica ou de mercado (RAMALHO, 2016, p. 873).

Nelson Mannrich com maestria analisou Dispensa Coletiva em diversos países observou que os países desenvolvidos regulamentaram esse despedimento, adotando três critérios de caracterização (causal numérico e temporal).

O elemento causal significa que a dispensa se origina de motivo objetivo, sobretudo de um motivo econômico. Mannrich exemplifica o elemento causal com “questões de caráter financeiro, tecnológico, estrutural, organizacional e de produção” (MANNRICH, 2000, p. 521).

Quanto ao elemento numérico, salienta que no geral as legislações dão ênfase ao requisito numeral, “assim, dispensa coletiva, pode ocorrer quando atingido determinado número de trabalhadores” (MANNRICH, 2000, p. 522).

Por fim, o elemento temporal, considerado de caráter acessório, trata do período durante o qual as dispensas, “as dispensas, se efetuadas, somar-se-ão para efeito de contagem e caracterização das dispensas coletivas. O prazo estipulado por cada legislação varia: em geral, toma-se como parâmetro a unidade mensal” (MANNRICH, 2000, p. 523).

Além desses três elementos caracterizadores do despedimento coletivo, os ordenamentos internacionais estabelecem a participação previa dos representantes dos trabalhadores e em alguns até mesmo a intervenção administrativa.

Em síntese, para a comunidade europeia a dispensa coletiva deve ser dialogada com a necessidade de consulta prévia aos ‘representes dos trabalhadores’ a fim de ao menos atenuar os efeitos da Dispensa massiva, que no direito brasileiro corresponde à ‘negociação coletiva’.

Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui convenção específica sobre as modalidades de dispensa (Convenção nº. 158), no entanto, este pacto internacional não será examinado no presente artigo científico, visto que fora denunciado pelo Brasil em 1996 (OIT - 20/11/1996. Decreto nº 2.100, de 20/12/1996 - DOU 23/12/1996) remanescendo a enorme controvérsia sua aplicabilidade no direito interno, o



que extrapola os objetivos específicos da presente pesquisa.

No entanto, tendo em vista que a dispensa coletiva está catalogada na ramificação 'Direito Coletivo do Trabalho', deve ser conjugada com os institutos próprios desse ramo do direito, em especial, com a Negociação coletiva.

Ressalta-se que foi tendo essa compreensão que muitos países desenvolvidos, sobretudo a comunidade europeia, estabeleceram mecanismos para o despedimento coletivo, estipulando a negociação com os representantes dos trabalhadores como pedra fundamental para a efetivação da dispensa coletiva.

Diante desse recorte, encontram-se várias Convenções da OIT ratificadas e vigentes no Brasil, tais como a Convenção nº 98 (aprovada pelo Decreto Legislativo nº 49, de 27.8.1952, e publicada pelo Decreto nº 42.288, de 19.9.1957) que fomenta a utilização da negociação coletiva e o direito de sindicalização e a Convenção nº 154 (aprovada pelo Decreto Legislativo nº 22, de 22/05/1992, e publicada pelo Decreto nº 1.256, de 29/09/1994) que incentiva a utilização da negociação coletiva para solução dos problemas sociais.

Nessa toada, cada ordenamento jurídico interno tem a incumbência de prestigiar a negociação coletiva, não podendo, entretanto, exigir a conclusão da convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Desta forma, observa-se que internacionalmente o Brasil está vocacionado à utilização da negociação coletiva, sobretudo nas causas trabalhistas que extrapolem a esfera particular de cada empregado, como ocorre na dispensa coletiva, conforme as convenções ratificadas acima analisadas.

Assim, ordenamento jurídico interno tem a incumbência de prestigiar a negociação coletiva, não podendo, entretanto, exigir a conclusão da convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

A dispensa coletiva na Constituição Federal de 1988

Como analisado acima, pode-se inferir que o direito comparado, bem como as disposições exaradas pela Organização Internacional do Trabalho determinam o diálogo entre a dispensa em massa e a negociação coletiva, devendo a presente pesquisa investigar a importância deste instrumento negocial na seara coletiva.

Esse mesmo eixo é instituído pela Constituição Federal de 1988, que prestigia a Negociação Coletiva nas relações trabalhistas. Nessa toada, Alexandre Agra Belmonte explica que “todo o arcabouço normativo contido na Constituição determina a negociação coletiva nas questões que envolvem os direitos coletivos” (BELMONTE, 2015. p. 117).

Nos termos da Lei Maior, a República

Federativa do Brasil constitui Estado Democrático de Direito e dentre seus fundamentos estão a dignidade da pessoa humana e os valores sócias do trabalho (art. 1º, I e IV, CF/88). Tendo por objetivo fundamental construir uma sociedade livre, justa e solidaria, bem como garantir o desenvolvimento nacional, e erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sócias e regionais, além de promover o bem de todos (art. 3º, CF/88).

Outrossim, a CF/88 consagra como direito fundamental a negociação coletiva, conforme artigo 8º, IV, (é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho), regulamentado pelos artigos 616 e parágrafos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Enoque Ribeiro dos Santos elucida que:

a Constituição Federal de 1988 veio valorizar o instituto da negociação coletiva, atribuindo-lhe a função de administrar crises na empresa, ao admitir a redução dos salários por acordos e convenções coletivas e condicionar a propositura de dissídios coletivos à prévia tentativa de negociação (art.114). O estímulo do texto constitucional de 1988 à negociação coletiva está representando na obrigação dos sindicatos de participar das negociações coletivas de trabalho (art. 8º, VI). Ademais, o § 1º do art. 114 também preleciona a preferência

pela negociação coletiva, que, uma vez frustrada, permite que as partes recorram à eleição de árbitros para o deslinde da controvérsia (SANTOS. 2010, p. 83 – 84).

Nessa linha de raciocínio Melina Silva Pinto faz o seguinte paralelo:

se a negociação coletiva é constitucionalmente obrigatória para redução de jornada e salário (art. 7º, VI, XIII e XIV da CF) com mais razão é necessária para os casos de dispensa em massa de uma coletividade de trabalhadores e as profundas consequências, que transcendem a esfera puramente individual e alcança simultaneamente grupos de empregados e indiretamente toda a sociedade (PINTO, 2012. p. 1100).

Logo, a dispensas em massa devem ser concatenadas com a negociação coletiva em cumprimento ao estabelecido pela CF/88.

Diante disso, pode-se asseverar que, no sentido figurado, a negociação coletiva está ligada com a dispensa coletiva e não podem ser divorciados. A par de todas as determinações constitucionais, dispensa coletiva e negociação coletiva devem caminhar juntas, concretizando, assim, os mandamentos da constituição vigente.

Portanto, sendo reconhecido que o

entendimento doutrinário clássico é no sentido da necessidade de negociação coletiva para casos que transcendem a esfera individual, juntamente com o prestígio da Constituição Federal/88 é de suma importância analisar a hodierna posição dos tribunais brasileiros.

A dispensa coletiva para o judiciário trabalhista

Até o advento da reforma trabalhista a dispensa em massa não tinha recebido qualquer tratamento legislativo infraconstitucional brasileiro.

Em que pese a omissão legal, no mudo dos fatos a dispensa coletiva começou a ocorrer com mais frequência, como tal como aponta Mannrich:

apesar da omissão do legislador em regular as dispensas coletivas, sempre se registrou o fenômeno, envolvendo grande número de empregados dispensados por fatos vinculados à situação econômica da empresa, do setor ou da atividade em geral, bem como em decorrência de causas tecnológicas ou financeiras. (MANNRICH, 2000, p. 470).

Enoque dos Santos Ribeiro arremata:

o Brasil vivia em verdadeiro limbo jurídico, numa verdadeira 'terra de ninguém', pois faltava

lei regulamentando a Dispensa Coletiva, mas na prática ocorriam inúmeros casos de dispensa em massa sem qualquer proteção aos empregados (SANTOS, 2017).

Diante de todas essas concepções supra analisadas: posicionamento doutrinário, direito comparado, análise internacional da dispensa coletiva e diretrizes Constitucionais, em 2009 a Corte Superior trabalhista fixou um posicionamento sobre a dispensa coletiva para preencher a omissão legislativa e preocupava a comunidade jurídica.

Raimundo Simão de Melo tece comentários sobre o histórico desse precedente do TST:



antes da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017) a dispensa coletiva não era regulamentada no Brasil. A questão chamou atenção quando a Embraer de São José dos Campos dispensou cerca de quatro mil trabalhadores em 2009, da noite para o dia, sem um acordo com o sindicato dos trabalhadores. A questão, então, virou dissídio coletivo, julgado procedente em parte pelo Tribunal Regional Federal da 15ª Região (Campinas-SP), que declarou abusiva a dispensa coletiva, por ausência de negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores. Em seguida o Tribunal Superior do Trabalho apreciou o tema (DC- 00309/2009-000-15-00.4) e por maioria de votos, fixou entendimento no sentido de que demissão em massa, diante das graves consequências econômicas e sociais dela decorrente deve antes, ser submetida à negociação com o sindicato dos trabalhadores, com o objetivo não de proibi-la, porque não há lei que assim estabeleça, mas, para se encontrar mecanismos que diminuíssem seus impactos para a sociedade (MELO, 2017).

Desse julgamento restaram-se edificados dois pilares: A) a diferença da dispensa coletiva das dispensas individuais e plúrimas, ensejando, assim, um tratamento diferenciado, ligado aos

direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, tendo em vista que as dispensas coletivas extrapolam as relações meramente individuais, não estando afetas ao direito potestativo do empregador; B) A necessidade de negociação coletiva prévia com o sindicato dos trabalhadores para a dispensa em massa.

Vale ressaltar que as partes vencidas nesse processo acionário o Supremo Tribunal Federal que em 2013 reconheceu a existência de repercussão geral sobre a “necessidade de negociação coletiva com os sindicatos dos trabalhadores para a dispensa em massa de empregados”, porém ainda não julgado o mérito, estando o processo no gabinete, com parecer da Procuradoria-Geral da República no sentido do desprovimento do extraordinário.

No entanto, em que pese a repercussão geral no STF, é incontroverso que o referido julgamento serviu de referência para todos os novos processos sobre dispensa coletiva, reafirma-se sendo utilizado tanto nas Varas do Trabalho, bem como Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho.

Cláudio Jannotti da Rocha aduz que:

a partir do referido julgamento, a Corte passou a assegurar proteção jurídica à dispensa coletiva, o que até então inexistia, estabelecendo a obrigatoriedade da negociação coletiva prévia como condição de



sua validade. Com fundamento neste precedente, as Varas do Trabalho, os Tribunais Regionais do Trabalho e até mesmo o próprio Tribunal Superior do Trabalho passaram a adotar a *ratio decidendi* estabelecida quando do julgamento dos casos subsequentes, caracterizando, a partir de então, a existência de uma jurisprudência pacífica sobre a dispensa coletiva, que utiliza-se do precedente mencionado (ROCHA, 2017, p.110).

E arremata:

no período seguinte ao julgamento de 18.8.2009, a jurisprudência da SDC do TST, ao enfrentar novos casos de despedidas coletivas, confirmou a importância do precedente judicial inferido, enfatizando ser a negociação coletiva sindical procedimento prévio imprescindível para os casos de dispensas massivas de trabalhadores (ROCHA, 2017, p.111).

No entanto, a Reforma Trabalhista indevidamente dispôs em sentido inverso.

Inovações da reforma trabalhista

Em sentido totalmente oposto ao demonstrado no presente estudo, a Lei nº13.467/2017 (denomina Reforma Trabalhista) inovou no ordenamento jurídico brasileiro ao dispor expressamente sobre a dispensa coletiva, desfavoravelmente aos direitos dos trabalhadores, colidindo com as orientações da OIT, legislações

mais modernas de países desenvolvidos, a Constituição Federal, o precedente paradigmático do TST e a melhor doutrina.

Ao inserir o art. 477-A na CLT dispôs: 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.

Os juristas Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado em importante reflexão expressam que “a leitura gramatical e literalista do novo preceito normativo apenas demonstra a compulsão da Lei nº 13.467/2017 no sentido de enxergar, no mundo do trabalho, estritamente os interesses unilaterais dos empregadores” (DELGADO, DELGADO, 2017, p. 181).

Por fim, Enoque Ribeiro dos Santos adverte que:

apesar da disposição constitucional protetiva do empregado, a novidade jurídica que surge com a Lei da Reforma Trabalhista nos afasta, ainda mais, do necessário alinhamento aos países mais avançados democraticamente na defesa dos direitos e garantias relacionados à proteção contra a dispensa arbitrária ou imotivada do trabalhador” (SANTOS, 2017).

Diante disso, é necessário analisar em apartado as inovações criadas pela Reforma Trabalhista (Lei. nº 13.467/2017).

Equiparação das dispensas individuais, plúrimas e coletivas para todos os fins

O art. 477-A, da CLT introduzido pela reforma trabalhista estabelece a equiparação para todos os fins das dispensas individuais, plúrima e coletivas.

Pedro Paulo Teixeira Manus de antemão adverte que o legislador inapropriadamente equipara as dispensas imotivadas individuais, plúrimas e coletivas, como se fossem figuras jurídicas passíveis de equiparação, esquecendo-se que os efeitos da dispensa coletiva geram grandes impactos não só na vida empresarial, mas de toda a comunidade. (MANUS, 2001).

Em termos práticos, podemos distinguir dispensa coletiva e dispensa individual, pois esta atinge um único empregado, diferentemente daquela que constitui múltiplas demissões de trabalhadores num determinado lapso temporal.

No que se refere à dispensa plúrima, ambas lidam com multiplicidade de desligamentos no decorrer de certo lapso temporal e determinada empresa ou estabelecimento. Porém, o aspecto diferenciado dessas duas modalidades de dispensa está no elemento volitivo de cada instituto.

Nas dispensas plúrimas, tais como nas

individuais, a intenção do empregador é dispensar um ou alguns empregados específicos por razões subjetivas. Já na dispensa coletiva o empregador rescinde o vínculo empregatício de vários trabalhadores por razões objetivas, normalmente de ordem econômico-conjuntural.

Não obstante isso, a novel legislação equipara essas três modalidades de dispensa para todos os fins, sendo este o primeiro impacto da reforma trabalhista na dispensa coletiva.

Sendo assim, o primeiro impacto da reforma trabalhista na dispensa coletiva é a equiparação para todos os fins com a dispensa individual e plúrima, o que desnorteia todo regramento até então estabelecido e perturba a doutrina construída.

“Sendo assim, o primeiro impacto da reforma trabalhista na dispensa coletiva é a equiparação para todos os fins com a dispensa individual e plúrima (...)”

Não necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo para sua efetivação

O novo artigo 477-A da CLT introduzido pela reforma trabalhista além de equiparar as dispensas individuais, plúrimas e coletivas estabelece não a desnecessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para a efetivação das referidas dispensas.

Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado compreendem que a inovação legislativa pretende afastar a intervenção do sindicato de trabalhadores no grave e dramático contexto socioeconômico da dispensa coletiva, e acrescentam:

O novo art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho agrega mais um impactante elemento no rol de medidas tomadas pela Lei da Reforma Trabalhista no sentido de enfraquecer o sindicalismo de trabalhadores no País, afastando-o de suas bases profissionais e dos problemas mais candentes por estas enfrentadas (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 180).

Os referidos autores são enfáticos ao dizer ao criticarem o referido dispositivo:

Demonstra também, lamentavelmente, a depreciação do diploma legal ordinário com respeito ao Estado Democrático de Direito constituído no país pela Constituição de 1988, com seus pilares normativos estruturantes de natureza democrática e inclusiva - todos manifestamente negligenciados pelo recém-aprovado art. 477-A da Consolidação das Leis do Trabalho. Todas essas várias normas constitucionais (princípios e regras da Constituição de 1988) continuam em plena vigência no País, embora, a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, mostrem-se claramente desrespeitado pelo afastamento do ser coletivo obreiro da dinâmica das

dispensas massivas deflagradas pelo empregador em sua empresa ou em estabelecimentos dela componentes (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 181).

Além de ir de encontro ao posicionamento jurisprudencial pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho, a referida norma colide as normas internacionais da OIT e Países Desenvolvidos, supramencionadas, bem como desrespeita no âmbito interno nada mais nada menos que a própria Constituição Federal de 1988.

Verifica-se que a inovação legislativa age em verdadeiro retrocesso, estabelecendo um regramento hiperindividualista dos idos de 1891, já superado pelo país há séculos, porém não afasta as normas constitucionais vigentes.

Desta forma, o segundo impacto da reforma trabalhista na dispensa coletiva é a tentativa de afastar a tutela sindical previa por meio da negociação coletiva para efetivação da dispensa em massa de trabalhadores.

Atual Posicionamento dos Tribunais Trabalhistas

Feitas todas essas considerações, é necessário analisar qual posicionamento a justiça do trabalho está apontando após o advento da reforma trabalhista para o despedimento coletivo.

A temática aqui analisada está na pauta de praticamente todos os Tribunais Regionais do Trabalho, como identificado na notícia divulgada pelo TST, ex vi, TRT 1

(RJ), TRT 2 (SP), TRT 3 (MG), TRT 4 (RS), TRT 12 (SC), TRT 15 (SP), TRT 17 (ES) e TRT 19 (AL).

No entanto, por razões metodológicas e para fins de delimitação da pesquisa o presente estudo analisará, especificamente, os cinco pioneiros e principais casos de demissão coletiva posteriores à reforma trabalhista divulgados para a academia jurídica:

Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Dentro do âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região destaca-se o mandado de segurança autuado sob o número 0102348-54.2017.5.01.0000, impetrado pela Sociedade de Ensino Superior Estácio de Sá Ltda (BRASIL, 2017).

No referido processo o TRT 1 cassou a decisão da 21ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro que proibia a dispensa coletiva de professores intentada pela impetrante.

Para o relator, que aqui representa o Tribunal Trabalhista da 1ª Região, não houve provas da alegada dispensa discriminatória, bem como “é permitida pelo atual regramento justralhista a dispensa coletiva”.

Argumentou, ainda, que:

se, nos termos da norma coletiva e da nova redação do art.477-A, da CLT, pela redação da Lei nº 13.467/2017, a impetrante pode dispensar empregados, individualmente ou em grupo, sem prévia negociação com o sindicato da classe, qualquer exigência que impeça, retarde ou diminua o exercício desse direito traduz afronta a direito líquido e certo e decisão administrativa ou judicial que respalde essa exigência constitui arbitrariedade que não pode prevalecer.

Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (RS) possui entendimento diverso do exarado pelo TRT 1, supra detalhado, como se verifica no Mandado de segurança nº 0022585-20.2017.5.04.0000 impetrado pela Sociedade de Educação Riter dos Reis Ltda. e Rede Internacional de Universidade Laureate Ltda (BRASIL, 2018a).

O Tribunal Gaúcho manteve a liminar concedida pelo juízo da 26ª Vara do Trabalho de Porto Alegre e confirmou a proibição da dispensa em massa dos professores sem prévia negociação com o sindicato.



Para o tribunal, o afastamento do art. 477-A da CLT decorre de interpretação sistemática do ordenamento jurídico legal e constitucional vigente. Além disso, ponderou que “há sim um movimento de despedida imotivada de uma coletividade, a ausência de prévia mediação no plano da representação coletiva do Direito do Trabalho encontra óbice na Ordem Constitucional”.

Outrossim, considerou a Constituição Federal assegurou ao Sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas (art. 8º, III), sendo, portanto, inviável cogitar dispensa coletiva sem a assistência do sindicato dos trabalhadores.

Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (SP) também apreciou a dispensa em massa de professores efetuada pela instituição Sociedade de Ensino Superior Estácio de Sá Ltda.

Diferentemente do TRT1, o TRT 15 manteve a suspensão da dispensa em massa efetuada pela mesma instituição de ensino, especificamente no pedido de tutela cautelar antecedente autuado sob o nº 0005001-94.2018.5.15.0000, nos autos do Agravo Regimental em Mandado de Segurança 0008600-75.2017.5.15.0000, e tutela de urgência concedida nos autos da Ação Civil Pública 0012347-59.2017.5.15.0153 (BRASIL, 2018b).

O Juízo de primeira instância tinha

considerado que o art. 447-A da CLT introduzido pela reforma trabalhista diz ser dispensável a ‘autorização prévia de entidade sindical’ ou a ‘celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação’, “mas não dispensa a negociação prévia, que pode resultar em autorização, em celebração de instrumento coletivo o em frustração da negociação”.

Desta sorte, compreendeu que o art. 477-A da CLT analisado sem sua literalidade não exclui a necessidade de negociação prévia para fins de dispensa coletiva, apenas diz ser desnecessária a autorização do sindicato e a conclusão das negociações em Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho.

Tribunal Superior do Trabalho (correição Parcial)

No entanto, o Ministro Ives Grandra da Silva Martins Filho, à época Presidente do TST, reformou monocraticamente tais decisões em sede de correição parcial sob a alegação de ocorrência de situação excepcional de abuso consistente no impedimento ao exercício do direito potestativo de dispensa.

No entendimento do referido Ministro, os Tribunais mitigaram o direito potestativo do empregador de dispensa sem custo causa contra expresse texto de lei, “exigiram o que a lei expressamente dispensa, que é a intermediação negocial do sindicato de classe para as demissões ditas em massa”.

Porém, essas decisões aplicavam-se apenas ao caso concreto, não impedindo

novas decisões em sentido contrário.

Cita-se, por exemplo, o MS 0008367-78.2017.5.15.0000 no qual o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região novamente proibiu a dispensa coletiva sem prévia intermediação do sindical de classe.

O Tribunal asseverou que o disposto no novo art. 477-A da CLT estabelece a não necessidade de autorização prévia, no entanto, a nunca foi exigida a autorização do sindicato para o despedimento coletivo. Também dispõe que não é obrigado haver celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, argumentando inclusive que:

O art. 477-A da CLT, entretantes, deve ser interpretado, e aplicado, à luz dos demais dispositivos legais atinentes à matéria - proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa - notadamente: os fundamentos da República Federativa do Brasil, que se constitui em Estado Democrático de Direito, dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, III e IV, CRFB/1988); a função social da propriedade (art. 5º, XXIII, CRFB/1988); a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa (art. 7º, I, CRFB/1988); a atuação sindical na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria (art. 8º, III, CRFB/1988); a “prevalência” do “negociado” sobre o “legislado” (art. 611-A, “caput”, CLT). (...) essa nova previsão, de

constitucionalidade duvidosa, como já se viu, não impede que se exija responsabilidade social e utilização da propriedade para esse fim (função social da propriedade e valorização do trabalho - art. 1º inciso IV e art. 170 “caput” e incisos III e VIII todos da CF), com a comunicação antecipada em prazo razoável e negociação coletiva, esta última flagrantemente prestigiada pela EC 20/1998, que alterou o art. 114 da CF (vide art. 114, §§ 1º a 3º da CF) e pela própria reforma trabalhista que tinha como um de seus “pilares” o “fortalecimento da negociação coletiva” (tanto assim, que estabeleceu a prevalência do negociado sobre o legislado - art. 611-A da CLT, introduzido pela Lei nº 13.467 de 13/07/2017, com vigência a partir de 11/11/2017 e alteração da MP 808 de 14/11/2017 e Enunciado 41 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho da Anamatra), para se tentar buscar outras alternativas que minimizem os impactos sociais sobre as famílias atingidas pela odiosa dispensa coletiva (BRASIL, 2018b).

Ressaltou que a própria reforma trabalhista tem como pilar o “fortalecimento da negociação coletiva” razão pela qual não faz sentido a interpretação que afasta a negociação coletiva na dispensa em massa de trabalhadores.

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

Em que pese à controvérsia existente nos demais Tribunais Regionais do Trabalho

e Tribunal Superior do Trabalho, o TRT 2 em um caso específico conseguiu solucionar a temática aqui tratada de forma consensual.

Especificamente no caso no processo 10011897-48.2017.5.02.0041, cujo reclamante é o Ministério Público do Trabalho e o Reclamado os Hospitais Bandeirantes S.A e Leforte S.A. (BRASIL, 2019).

Nesse processo houve um acordo entre as partes e mantiveram-se os vínculos empregatícios, avençou a estabilidade até 31/12/2018 para os trabalhadores reintegrados e manutenção do plano de assistência médica e odontológica pelo prazo de oito meses aos empregados que não forem reintegrados, dentre outras vantagens.

Essa solução consensual é salutar, pois harmonizou o interesse de todos, em especial da parte mais fraca (empregados).

Análise geral das decisões investigadas

Diante dos cinco casos analisados, observa-se que apenas uma (TRT 1ª Região) houve o afastamento da necessidade de negociação coletiva prévia em segundo grau de jurisdição.

Os demais Tribunais Regionais do Trabalho analisados suspenderam as dispensas em massas quando operadas sem a prévia negociação coletiva.

O Tribunal Superior do Trabalho pontualmente analisou a questão em sede de correção parcial e para cada caso concreto reformou o entendimento a quo a fim de dispensar a negociação coletiva

prévia.

No entanto, esse entendimento do TST não é vinculante nem *erga omnes*, tanto que poucas semanas após sua decisão o TRT 15 voltou a suspender as dispensas em massas efetuadas sem prévia negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores.

Diante desse cenário de incertezas, importante decisão teve o TRT 2 que, com a cooperação das partes, ratificou um acordo no qual beneficia todos os polos da ação, especialmente aquele mais necessidade que é o lado dos empregados.

Conclusão

Como verificado, a Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) foi o primeiro diploma legal interno a tratar expressamente sobre a dispensa coletiva, porém não estabeleceu parâmetros legais, nem mesmo um conceito jurídico definindo o que venha a ser dispensa coletiva.

A dispensa coletiva está entabulada sob viés dos direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, bem como Dignidade da pessoa humana e não se confunde com as dispensas individuais e plúrimas.

A dispensa coletiva pode ser caracterizada como a cessação de múltiplos contratos de trabalhos em determinado empreendimento e lapso temporal, por ato do empregador baseado em motivos objetivos, ou seja, não vinculados à pessoa do empregado, geralmente decorrente de causas econômicas, de natureza estrutural, organizacional, tecnológico, financeiro, de

produção ou conjuntural sem o designo de abrir novas vagas, mas sim reduzir definitivamente o quadro de pessoal.

Diante da omissão legislativa sobre o assunto, coube ao poder judiciário estabelecer as balizas para o despedimento coletivo, tal como o fez em 2009 no (Dissídio coletivo nº 0309/2009) que estabeleceu a diferença da dispensa coletiva das individuais/plúrimas e fixou a premissa de que a negociação coletiva era imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores, em conformidade com as regras e princípios fundamentais da Constituição Federal de 1988 e condiz com o tratamento estabelecido pela Organização Internacional do Trabalho, União Europeia e inclusive no âmbito do MERCOSUL, como ocorre na Argentina.



Na sequência a recente reforma trabalhista afluou essa problemática, pois em aparente contradição com o entendimento anteriormente fixado, estabelece expressamente que não há necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para efetivação da dispensa coletiva.

Diante disso, podem-se identificar dois principais impactos da reforma trabalhista nas dispensas coletivas: A) primeiro impacto da reforma trabalhista na dispensa coletiva é a equiparação para todos os fins com a dispensa individual e plúrima, o que desnorteia todo regramento até então estabelecido e perturba a doutrina construída e B) o segundo impacto é a desnecessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para a efetivação das referidas dispensas.

Diante dessa zona cinzenta, poucas semanas após a entrada em vigor da reforma trabalhista a jurisprudência dos tribunais trabalhistas já apontava caminhos discordantes. Analisados os cinco primeiros e principais casos de dispensa coletiva apreciados pela justiça do trabalho se verificam que todas as varas do trabalho aplicaram o entendimento anterior em prejuízo da inovação legislativa. Apenas o TRT 1ª Região reformou a decisão do juízo a quo e aplicou a reforma trabalhista. Os Tribunais Regionais do Trabalho da 4ª e 15ª Região interpretação todo o sistema jurídico brasileiro e mantiveram a necessidade de negociação coletiva prévia com o sindicato

dos trabalhadores para a efetivação da dispensa em massa.

Mesmo com reformas pontuais efetuadas pelo TST em sede de correção parcial novos casos surgiram, e decidiram em sentido contrário ao TST e reafirmaram a premissa anterior vigente. Em que pese à controvérsia existente nos demais Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho, o TRT 2 foi quem melhor solucionou a temática, pois em um caso específico conseguiu solucionar a problemática de forma consensual.

Todavia, na linha do que entendem Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado “Todas essas várias normas constitucionais (princípios e regras da Constituição de 1988) continuam em plena vigência no País”, devendo ser observadas pelo aplicador do direito diante do caso concreto (DELGADO; DELGADO, 2017. p. 181).

É importante salientar que a luz da Constituição Federal a negociação coletiva é amplamente prestigiada, ainda mais em questões grupais, como a dispensa coletiva, não podendo ser afastada por lei infraconstitucional “ao arrepio da constitucionalidade”.

Além disso, observa-se que a partir de uma interpretação harmônica do ordenamento brasileiro, pode-se afirmar a imprescindibilidade da negociação coletiva para o despedimento em massa, pois o art. 615 da CLT que não permite a recusa à negociação coletiva, devendo os sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais, inclusive as

empresas buscarem a solução pacífica e consensual dos conflitos.

Se não bastasse, fazendo uma interpretação sistemática com outros artigos da reforma trabalhista (exemplo o art. 611-A, CLT) observa-se o prestígio à negociação coletiva, à resolução consensual dos conflitos, o incentivo à participação dos sindicatos, o princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, dentre outros instrumentos que determinam a participação dos sindicatos nas relações laborais.

A reforma trabalhista, portanto, não poderia ser esquizofrênica ao ponto de prestigiar a negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores, sendo essa sua viga mestra e ao mesmo tempo afastar a negociação coletiva no momento mais importante, que é a rescisão do contrato de trabalho, ainda mais de uma coletividade de trabalhadores.

Mesmo após todos esses motivos, verifica-se que o art. 477-A da CLT analisado sem sua literalidade não exclui a necessidade de negociação prévia para fins de dispensa coletiva, apenas diz ser desnecessária a ‘autorização’ do sindicato e a ‘conclusão’ das negociações em Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo de Trabalho.

Diante de todo o exposto, pode-se concluir que a corrente mais acertada com os pilares do Direito do Trabalho enxerga que a inovação da reforma trabalhista (art. 477-A, CLT), seja a partir de uma análise isolada e literal, seja sistematicamente com todos demais dispositivos, ou com

as diretrizes internacionais bem como Constitucionais, constata-se que continua sendo imprescindível a 'negociação coletiva' prévia com os sindicatos dos trabalhadores para efetivação da dispensa em massa.

Referências

ALMEIDA, Renato Rua de. **Aplicação da teoria do diálogo das fontes no direito do trabalho**. São Paulo: LTr., 2007.

BELMONTE, Alexandre Agra. A proteção do emprego na Constituição Federal de 1988. In: NEVES DELGADO, Gabriela; PIMENTA, José Roberto Freire; MELO FILHO, Luiz Philippe Vieira de; LOPES, Othon de Azevedo (orgs.). **Direito constitucional do trabalho**: princípios e jurisdição constitucional. São Paulo: LTr, 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Mandado de Segurança 0022585-20.2017.5.04.0000 Impetrante: Sociedade de Educação Ritter Dos Reis Ltda., Rede Internacional de Universidades Laureate Ltda. Autoridade Coatora: Juízo da 26ª Vara do Trabalho de Porto Alegre. 2018a. **Processo Judicial Eletrônico**. Disponível em: encurtador.com.br/bcyU7. Acesso em: 28 fev. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Mandado de Segurança. Processo TRT/15ª Região N. 0008367-78.2017.5.15.0000. Origem: TRT/15ª Região. Impetrante: Raizen Energia S.A. Impetrado: Juízo Da 2ª Vara Do Trabalho De Araraquara. Autoridade Coatora: Carlos Alberto Frigieri. 2018b. **Consulta de Jurisprudência**. Disponível em: <https://goo.gl/BKAS9U>.

Acesso em: 28 fev. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Processo: 0102348-54.2017.5.01.0000-Mandado de Segurança. Impetrante: Sociedade de Ensino Superior Estácio de Sá Ltda Autoridade Coatora: Juízo da E. 21ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro. 2017. **Processo Judicial Eletrônico**. Disponível em: <https://goo.gl/db5qLZ>. Acesso em: 28 fev. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Processo N° RTO rd-1001013-67.2018.5.02.0046. Reclamante: Gloria Almeida Souza. Reclamado: Hospital Leforte S.A. **JusBrasil**. Disponível em: <https://bit.ly/2PJ2Uc4>. Acesso em: 30 abr. 2018.

DELGADO, M. G. ; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil**: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

GOMES, Orlando. **Dispensa coletiva na reestruturação da empresa**: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico. São Paulo: LTr, 1974.

MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva**: da liberdade contratual à responsabilidade social. São Paulo: LTr, 2000.

MELO, Raimundo Simão de. Dispensa coletiva antes e depois da reforma trabalhista. São Paulo: **Consultor Jurídico**. 01 dez. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-dez-01/reflexoes-trabalhistas-dispensa-coletiva-antes-depois-reforma-trabalhista>. Acesso em: 15 fev. 2018.



MANUS, Pedro Paulo Teixeira.
Negociação coletiva e contrato individual do trabalho. São Paulo: Atlas, 2001.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma.
Tratado de Direito do Trabalho. Parte II: Situações laborais individuais. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2016.

ROCHA, Cláudio Jannotti da. A tutela jurisdicional metaindividual trabalhista contra a dispensa coletiva no Brasil. São Paulo: LTr, 2017.

ROMITA, Arion Sayão. Proteção contra despedida arbitrária. **Trabalho & Processo:** Revista Jurídica Trimestral, n. 1. São Paulo: Saraiva, 1994.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A dispensa coletiva na Lei n. 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. São Paulo: **Genjurídico.** 26 jun. 2017. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/07/26/dispensa-coletiva-na-lei-n-13-4672017-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em 30 abr. 2019.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *In:* THOME, Candy Florencio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia (orgs). **Direito coletivo do trabalho:** curso de revisão e atualização. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.