

# Dispensa coletiva e novo modelo introduzido pela Lei nº 13.467/2017

## **Aimee Amaral do Sim**

Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Salesiano de São Paulo. Advogada especialista em Direito e Processo do Trabalho e Direito Empresarial. *E-mail:* aimee.amaral@adv.oabsp.org.br

## **Débora Beatriz Ferraz**

Bacharel em Direito e Ciências Sociais pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas, PUCAMP. Advogada especialista em Direito e Processo do Trabalho. *E-mail:* deboraferraz.adv@outlook.com.br

---

**Resumo:** A reforma trabalhista através da Lei nº 13.467/2017 trouxe consigo uma série de mudanças significativas no direito coletivo do trabalho. As normas trabalhistas, até a entrada em vigor da nova lei, foram marcadas historicamente por lutas de classes. Entretanto, em 11 de novembro de 2017 o ordenamento jurídico trabalhista brasileiro se viu a mercê de uma Lei aprovada “às pressas”. Dentre tantas mudanças significativas implementadas pela nova lei, destaca-se atenção especial ao novo “conceito” de dispensa coletiva, com previsão no artigo 477-A do Estatuto Consolidado. O presente artigo científico tem como fim a análise da demissão coletiva no Brasil, antes e depois da reforma trabalhista, trazendo em discussão, ainda, a supressão de direitos fundamentais.

**Palavras-chave:** Reforma trabalhista. Dispensa coletiva. Princípios. Direito coletivo.

**Sumário:** Introdução – **1** Aspectos gerais do Direito do Trabalho – **2** Evolução histórica do Direito do Trabalho – **3** Cenário econômico e social do país no momento da reforma trabalhista – **4** Princípios do Direito do Trabalho – **5** Dispensa coletiva – Conclusão – Referências

---

## Introdução

A reforma trabalhista, objeto da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, promoveu sensíveis alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

Dentre tantas mudanças, no âmbito do direito coletivo, trouxe alteração no que diz respeito à dispensa coletiva, lhe dando um novo “conceito” e aplicabilidade, equiparando a dispensa coletiva à dispensa individual.

A Constituição Federal, em seu artigo 6º, relaciona os direitos sociais, do qual se sobressai o direito ao trabalho. Nesse aspecto, temos que o ordenamento jurídico brasileiro institui valor social ao trabalho, sendo que de tal garantia nasce o contrato de trabalho, que segundo a CLT, deve ser regido em conformidade com os princípios basilares do Direito do Trabalho.

O contrato de trabalho, salvo as exceções previstas em lei, é, em regra, por prazo indeterminado, podendo ser rescindido, por qualquer das partes, sem que seja apresentado motivo (ou justa causa).

À vista disso, temos que o escopo do presente artigo tem por objetivo realizar um estudo sobre a dispensa, em especial, a dispensa coletiva e suas particularidades no atual contexto socioeconômico do Brasil, avaliando seus aspectos anteriores e posteriores a reforma trabalhista.

Buscasse demonstrar as consequências trazidas com a inclusão do artigo 477-A, da CLT, apresentar-se-á através de uma análise expositiva, crítica e comparativa, um panorama geral do instituto, identificando questões controversas e problematizações.

Ainda, realizará uma abordagem principiológica, examinando a jurisprudência trabalhista, especialmente nas decisões proferidas em Dissídios Coletivos, com destaque para os casos da Embraer e da empresa Novelis do Brasil Ltda., bem como para recente decisão proferida pelo ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que garantiu a demissão de 150 professores de uma das maiores universidades de Porto Alegre/RS.

## 1 Aspectos gerais do Direito do Trabalho

Inicialmente, cumpre tecer alguns comentários sobre o Direito do Trabalho, em especial conceitos e definições, de forma sucinta, à luz das teorias existentes, para melhor entender o significado e a importância do direito na relação de emprego.

Do ponto de vista histórico, o termo trabalho decorre de algo desagradável e está atrelado à ideia de dor, sofrimento e tortura.<sup>1</sup>

Todavia, nos dias atuais significa toda energia física ou intelectual empregada pelo homem com finalidade produtiva. Trabalho pressupõe ação, emissão de energia, desprendimento de energia humana, física e mental, com o objetivo de atingir algum resultado.<sup>2</sup>

Considerando que trabalho é uma expressão genérica que abrange toda e qualquer forma de prestação de serviço de uma pessoa física a outrem, é possível afirmar que nem toda atividade humana produtiva constitui objeto do Direito do Trabalho.<sup>3</sup>

Neste sentido, ressalta-se que o objeto do Direito do Trabalho é a relação de trabalho subordinado, também denominada relação de emprego, sendo os sujeitos dessa relação o empregado e o empregador que se relacionam no âmbito

<sup>1</sup> CASSAR, 2018, p. 3.

<sup>2</sup> CASSAR, *Op. cit.*, p. 3.

<sup>3</sup> ROMAR; LENZA, 2015, p. 24.

individual e de forma coletiva, por intermédio de grupos organizados e dos seus órgãos de representação (sindicatos).<sup>4</sup>

Assim, há de se destacar os elementos encontrados nas definições doutrinárias do Direito do Trabalho, elementos estes que variam conforme a teoria adotada. Observe-se:

### **a) Teoria subjetivista**

A teoria subjetivista adota como centro da definição do Direito do Trabalho o caráter protecionista das normas que o compõem, buscando a melhoria das condições econômica e social do trabalhador. Assim, para os subjetivistas, o Direito do Trabalho refere-se a um Direito especial de proteção aos trabalhadores, como o conjunto de normas que têm por finalidade proteger a parte economicamente mais fraca da relação jurídica de trabalho, qual seja, o empregado.<sup>5</sup>

### **b) Teoria objetivista**

Enquadra-se como objetivista a definição de Orlando Gomes e Elson Gottschalk,<sup>6</sup> que conceituam o Direito do Trabalho como “o conjunto de princípios e regras jurídicas aplicáveis às relações individuais e coletivas que nascem entre empregadores privados – ou equiparados – e os que trabalham sob a sua direção e de ambos com o Estado, por ocasião do trabalho ou eventualmente fora dele”.

### **c) Teoria mista**

A terceira corrente majoritária na doutrina é chamada teoria mista, pois engloba as duas categorias mencionadas, valorando tanto os sujeitos da relação de trabalho quanto o conteúdo do Direito do Trabalho.<sup>7</sup>

Dessa forma, as definições de Direito do Trabalho que se fundam na teoria mista consideram o seu objeto (a relação de emprego), seus sujeitos (empregado e empregador), e o seu fim (a proteção do trabalhador e a melhoria de sua condição social).<sup>8</sup>

A partir dos conceitos acima é possível entender a importância do direito na relação de emprego, que é a proteção do trabalhador e a melhoria de sua condição social, o que ganha destaque quando tratamos de dispensa coletiva.

---

<sup>4</sup> ROMAR; LENZA, *Op. cit.*, p. 24.

<sup>5</sup> ROMAR; LENZA, *Op. cit.*, p. 25.

<sup>6</sup> *Apud* LEITE, 2016, p. 39.

<sup>7</sup> CASSAR, *Op. cit.*, p. 4.

<sup>8</sup> ROMAR; LENZA, *Op. cit.*, p. 26.

## 2 Evolução histórica do Direito do Trabalho

A história do trabalho tem início quando o homem percebe que é possível utilizar a mão de obra alheia não só para produção de bens em proveito próprio, mas também como forma de produzir riquezas. Assim, o trabalho se desenvolve e torna-se dependente e ligado às relações sociais e econômicas vigentes em cada período histórico específico.<sup>9</sup>

No período pré-industrial, é possível destacar três fases distintas: a) vinculação do homem ao homem (escavidão); b) vinculação do homem à terra (servidão); c) vinculação do homem à profissão (corporações de ofício).<sup>10</sup>

Em meados do século XVIII, em virtude do declínio da sociedade feudal, o crescimento das cidades e o desenvolvimento e ampliação do comércio levaram a Europa Ocidental a um extenso processo de transformação que marcou o estabelecimento do sistema capitalista como modelo econômico dominante. O acúmulo de capitais pela burguesia permitiu investimentos na produção, aprimorando as técnicas utilizadas e a invenção de desenvolvimento de máquinas capazes de otimizar o tempo de serviço, aumentando a produção.<sup>11</sup> Surge, então, o período industrial.

Nesta época, prevalecia a lei do mercado em que o empregador ditava as regras, sem qualquer intervenção estatal. A jornada era de 16 horas e a exploração da mão de obra infantil chegou a níveis alarmantes.<sup>12</sup>

Diante desse cenário, o Direito do Trabalho surge como uma reação às Revoluções Francesa e Industrial e à crescente exploração desumana do trabalho. Trata-se de uma reação ocorrida no século XIX contra a utilização sem limites do trabalho humano e extrema exploração em que se encontravam os trabalhadores.<sup>13</sup>

No Brasil, pode-se afirmar que o Direito do Trabalho teve início a partir da Revolução de 1930, sofrendo influência de fatores externos, que decorreram das transformações na Europa com o surgimento e proliferação de diplomas legais de proteção ao trabalhador, e fatores internos que se resumem ao movimento operário influenciado pelos imigrantes europeus, ocorrido no final de 1800 e início de 1900, o surto industrial, ocorrido pós-primeira guerra e a política de Getúlio Vargas, em 1930.<sup>14</sup>

<sup>9</sup> ROMAR; LENZA, *Op. cit.*, p. 26.

<sup>10</sup> LEITE, *Op. cit.*, p. 33.

<sup>11</sup> ROMAR; LENZA, *Op. cit.*, p. 27.

<sup>12</sup> CASSAR, *Op. cit.*, p. 15.

<sup>13</sup> CASSAR, *Op. cit.*, p. 15.

<sup>14</sup> LEITE, *Op. cit.*, p. 35.

Em 1930 é criado, pelo Governo Provisório chefiado por Getúlio Vargas, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, dando início à elaboração de uma legislação trabalhista ampla e geral.<sup>15</sup>

Em 1942, o Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, Alexandre Marcondes Filho, nomeou uma comissão constituída de dez membros que ficou encarregada de elaborar o que foi chamado de anteprojeto de Consolidação das Leis do Trabalho e Previdência Social.<sup>16</sup>

Por conseguinte, em 1º de maio de 1943 o chamado “Anteprojeto de Consolidação das Leis do Trabalho e Previdência Social” foi aprovado por Getúlio Vargas, através do Decreto-Lei nº 5.452, a CLT. Referido documento, reunia temas de direito individual do trabalho, direito coletivo e direito processual do trabalho, entrando em vigor em 10 de novembro de 1943.<sup>17</sup>

A CLT sistematizou as leis esparsas existentes na época, acrescidas de novos institutos criados pela Comissão nomeada pelo Ministro Alexandre Marcondes.<sup>18</sup>

A sistematização e consolidação das leis trabalhistas integraram os trabalhadores no círculo de direitos mínimos e fundamentais para uma sobrevivência digna, proporcionando, ainda, o conhecimento dos direitos trabalhistas por todos os interessados da relação.<sup>19</sup>

Ao logo da história nota-se uma crescente evolução dos direitos fundamentais sociais para manutenção do emprego, em especial a Constituição Federal de 1988, através do seu artigo 7º e incisos que tratam sobre a relação de empresa, bem como o artigo 1º, incisos III e IV, que tratam da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Ainda, temos a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Tal evolução sempre buscou a manutenção do emprego, o que, até a reforma trabalhista, era observado.

### 3 Cenário econômico e social do país no momento da reforma trabalhista

Em 14.07.2017, foi publicada a Lei nº 13.467/2017, intitulada como “reforma trabalhista”, com *vacatio legis* de 120 dias, estando em vigor desde 11.11.2017.

Sancionada em um dos piores momentos que vivia a Nação, em meio ao processo de impeachment da Ex-Presidente Dilma Rousseff e a tomada do poder por Michel Temer, a Lei nº 13.467/2017 foi criada sob a ótica neoliberal, com

<sup>15</sup> ROMAR; LENZA, *Op. cit.*, p. 31.

<sup>16</sup> ROMAR; LENZA, *Op. cit.*, p. 32.

<sup>17</sup> MOURA, 2014, p. 66.

<sup>18</sup> LEITE, *Op. cit.*, p. 35-36.

<sup>19</sup> CASSAR, *Op. cit.*, p. 19.

o intuito de flexibilizar o Direito do Trabalho, privilegiando a liberdade econômica, além da expectativa de diminuir os gastos públicos.

Assim, com a promessa de reerguer a economia brasileira, a Lei nº 13.467/2017 foi promulgada e alterou a Consolidação das Leis do Trabalho, incluindo e dando nova redação a artigos já existentes.<sup>20</sup>

A lei propagandeou a liberdade econômica, ou seja, menos leis, mais espaço para a economia desenvolver-se livremente, mesmo desprezando preceitos sociais e constitucionais e, dentre tantas mudanças, trouxe com ela a relativização da garantia ao trabalho, deixando livre e sem requisitos a dispensa coletiva no Brasil.

## 4 Princípios do Direito do Trabalho

Os princípios exercem tríplice função no ordenamento jurídico, a saber: *informativa, interpretativa e normativa*.

No Direito do Trabalho, podemos identificar duas categorias, que são: *os princípios constitucionais e os princípios infraconstitucionais*.

Dentre os constitucionais, para melhor elucidação do tema “dispensa coletiva” destaca-se: *o princípio da dignidade da pessoa humana* (artigo 1º, III, da CF), valor básico do Estado Democrático de Direito, é reconhecer o ser humano como o centro e o fim do direito;<sup>21</sup> tal princípio está correlacionado ao *princípio do valor social do trabalho* (artigo 1º, IV, da CF), que desde o Tratado de Versalhes (artigo. 427, n. 1),<sup>22</sup> o trabalho humano não pode ser objeto de mercancia, ou seja, não é uma mercadoria.

Outro princípio constitucional de total importância para o presente artigo científico é o *princípio da proteção da relação de emprego*, que protege a relação empregatícia contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, encontra-se previsto no artigo 7º, I, da CF. Ainda, tal princípio está em harmonia com a Convenção 158

<sup>20</sup> FERRAZ, 2018.

<sup>21</sup> AWAD, 2006, p. 113.

<sup>22</sup> *Tratado de Versalhes: Artículo 427* – Las Altas Partes Contratantes, reconociendo que el bienestar físico, moral e intelectual de los asalariados industriales es de importancia esencial desde el punto de vista internacional, han establecido, para llegar a esse elevado fin, el organismo permanente previsto em la Sción I y asociado al de la Liga de las Naciones. Reconocen que las diferencias de clima, de costumbres y de usos, de oportunidade econômica y de tradición industrial, dificultan el alcanzar de manera inmediata la uniformidade absoluta em las condiciones del trabajo. Pero persuadidas como están de que el trabajo no debe condiserarse simplemente como um artículo de comercio, piensan que hay métodos y principios para la reglamentación de las condiciones del trabajo que todas las comunidades industriales deberían esforzarse en aplicar, en cuanto lo permitan las circunstancias especiales en que puedan hallarse. Entre tales métodos y principios, los siguientes parecen a las Altas Partes Contratantes de una importancia particular y urgente: 1. *El principio dirigente antes enunciado de que el trabajo no debe considerarse simplemente como mercadería o artículo de comercio.* [...]

da OIT, que se destina a proteger o trabalhador contra a dispensa que não seja econômica, social ou juridicamente justificável.<sup>23</sup>

Por fim, em relação aos princípios infraconstitucionais, realça-se: o *princípio da continuidade da relação de emprego*, que estabelece que o contrato de trabalho, em regra, deve ter a maior duração possível, pois o direito ao trabalho é uma garantia fundamental.

Nesse contexto, o art. 193 da CF, estabelece que: “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”.

O direito ao trabalho, além de ser uma garantia fundamental, também é um primado da ordem social, razão pela qual a dispensa, seja ela individual ou coletiva, relativiza tal garantia, deste que não seja abusiva e arbitrária.

O que nos leva a depreender que, mesmo o direito ao trabalho sendo uma garantia fundamental constitucional, tal direito não é absoluto, podendo ser relativizado frente a uma situação não abusiva e não arbitrária.

Tal relativização, por sua vez, não é inconstitucional, eis que ao sopesar direitos e princípios, na demissão se sobressai a livre iniciativa e a autonomia de vontades (empregado ou empregador).

## 5 Dispensa coletiva

Conforme se verá a seguir, mesmo com o advento da Lei nº 13.467/2017 e a introdução do artigo 477-A à CLT, não há em nosso ordenamento jurídico, um texto legal capaz de definir e/ou regular amplamente o instituto da dispensa coletiva, logo a definição é formulada em nível doutrinário, que em princípio pode ser conceituada como aquela que envolve diversos empregados ao mesmo tempo e pela mesma causa de despedir.<sup>24</sup>

Segundo Vólia Bomfim Cassar:

A dispensa coletiva, em massa ou lay-off é a praticada pelo patrão, mesmo em momentos distintos, para afastamento de uma gama de empregados pelo mesmo motivo: redução do quadro de empregados. Normalmente é praticada por dificuldades financeiras ou econômicas pelas quais atravessa a empresa ou para seu enxugamento (reestruturação). Visa a manutenção da saúde econômica da empresa, sua sobrevivência e, por isso, seu quadro funcional será definitivamente ou provisoriamente reduzido, podendo (ou não) ser restabelecido aos poucos, à medida que a empresa se recupere.<sup>25</sup>

<sup>23</sup> LEITE, 2017, p. 91.

<sup>24</sup> NASCIMENTO, 2011, p. 945.

<sup>25</sup> CASSAR, *Op. cit.*, p. 1025.

O contrato de trabalho pode ser extinto por diversas causas e situações, todavia a forma mais comum de fim desse contrato, que interessa ao presente estudo, é a dispensa.

Dispensa é o ato unilateral de empregador que põe fim ao contrato de trabalho e pode ser classificada por diversos aspectos, sendo dois os mais relevantes: quanto à motivação ou quanto à quantidade.

Quanto à motivação, a dispensa pode ser sem justa causa, em que não há um motivo relevante que a justifique, ou por justa causa, quando teve origem em uma falta grave cometida pelo empregado.

Já em relação à quantidade, a dispensa pode ser *individual*, na qual apenas um empregado é dispensado; *plúrima*, quando vários trabalhadores são dispensados por motivos distintos; ou *coletiva*, que atinge uma grande quantidade de empregados com um motivo único.<sup>26</sup>

A dispensa coletiva tem uma causa única a todos os empregados e está ligada a uma necessidade da empresa, e seu propósito é a redução do seu quadro de empregados, que não são identificáveis por traços pessoais.

A dispensa coletiva ocorre por uma causa peculiar, em face de, segundo afirma Carlos Alberto Reis de Paula, motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos.<sup>27</sup>

Sua finalidade é a redução definitiva ou provisória do quadro de pessoal. As dispensas coletivas “provocam impacto e repercussão em toda a sociedade”.<sup>28</sup>

Portanto, trata-se de um fenômeno, com potencial suficiente para causar um conflito coletivo de trabalho.

## 5.1 Antes da reforma trabalhista

Antes da Lei nº 13.467/2017, a dispensa coletiva não era regulamentada no Brasil, possuindo apenas entendimentos jurisprudenciais.

Diante da ausência de regulamentação específica, a matéria era regida por decisões dos Tribunais e pelas diretrizes contidas na Convenção nº 158 da OIT, que admitiam como lícita a dispensa coletiva precedida de negociação com o sindicato da categoria profissional preponderante.

Tal fenômeno chamou a atenção em 2009, quando a Embraer de São José dos Campos dispensou cerca de 4,2 mil trabalhadores da noite para o dia.

A empresa possuía 21.362 empregados e tinha uma previsão de comercializar cerca de 200 (duzentos) aviões de grande porte e 120 (cento e vinte) de

<sup>26</sup> CHEHAB, 2015.

<sup>27</sup> PAULA, 2011, p. 210.

<sup>28</sup> ARRUDA, 2011, p. 101.

pequeno porte. Com a crise econômica internacional que se instalou a partir do final de 2008 e no início de 2009, especialmente nos Estados Unidos, a empresa alegou que houve uma redução de cerca de 30% nas encomendas, especialmente em relação aos aviões de grande porte. Por isso, no dia 19 de fevereiro de 2009, a Embraer demitiu 4.273 empregados, o que correspondia a 20% de sua força de trabalho.<sup>29</sup>

O fato virou dissídio coletivo, quando o Sindicato e outras entidades que representam os empregados da Embraer ajuizaram a ação com pedido de liminar, perante o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 15ª Região para que fosse declarada a nulidade dessa dispensa coletiva efetuada pela Embraer.

No Dissídio Coletivo nº 0030900-12.2009.5.15.0000, o Presidente do TRT da 15ª Região concedeu a liminar para determinar a suspensão das rescisões contratuais até a data da audiência de conciliação.

Sem êxito na audiência de conciliação, o dissídio coletivo foi a julgamento pela Seção de Dissídios Coletivos daquela Corte, que declarou abusiva a dispensa coletiva, por ausência de negociação coletiva com o sindicato dos trabalhadores.

Segue ementa da decisão:

CRISE ECONÔMICA – DEMISSÃO EM MASSA – AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – ABUSIVIDADE – COMPENSAÇÃO FINANCEIRA – PERTINÊNCIA. As demissões coletivas ou em massa relacionadas a uma causa objetiva da empresa, de ordem técnico-estrutural ou econômico-conjuntural, como a atual crise econômica internacional, não podem prescindir de um tratamento jurídico de proteção aos empregados, com maior amplitude do que se dá para as demissões individuais e sem justa causa, por ser esta insuficiente, ante a gravidade e o impacto sócio-econômico do fato. Assim, governos, empresas e sindicatos devem ser criativos na construção de normas que criem mecanismos que, concreta e efetivamente, minimizem os efeitos da dispensa coletiva de trabalhadores pelas empresas. *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, sopesando os interesses em jogo: liberdade de iniciativa e dignidade da pessoa humana do cidadão trabalhador, cabe-lhe proferir decisão que preserve o equilíbrio de tais valores. Infelizmente não há no Brasil, a exemplo da União Europeia (Directiva 98/59), Argentina (Ley n. 24.013/91), Espanha (Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1995), França (Lei do Trabalho de 1995), Itália (Lei no 223/91), México (Ley Federal del Trabajo de 1970, cf. texto vigente – última reforma foi publicada no DOF de 17/01/2006) e Portugal (Código do Trabalho), legislação que crie procedimentos de escalonamento de demissões que levem em conta

<sup>29</sup> CHEHAB, *Op. cit.*, 2015.

o tempo de serviço na empresa, a idade, os encargos familiares, ou aqueles em que a empresa necessite de autorização de autoridade, ou de um período de consultas aos sindicatos profissionais, podendo culminar com previsão de períodos de reciclagens, suspensão temporária dos contratos, aviso prévio prolongado, indenizações, etc. No caso, a Embraer efetuou a demissão de 20% dos seus empregados, mais de 4.200 trabalhadores, sob o argumento de que a crise econômica mundial afetou diretamente suas atividades, porque totalmente dependentes do mercado internacional, especialmente dos Estados Unidos da América, matriz da atual crise. Na ausência de negociação prévia e diante do insucesso da conciliação, na fase judicial só resta a esta Eg. Corte, finalmente, decidir com fundamento no art. 4º da Lei de Introdução ao Código Civil e no art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho. Assim, com base na orientação dos princípios constitucionais expressos e implícitos, no direito comparado, *a partir dos ensinamentos de Robert Alexy e Ronald Dworkin, Paulo Bonavides e outros acerca da força normativa dos princípios jurídicos, é razoável que se reconheça a abusividade da demissão coletiva, por ausência de negociação.* Finalmente, não sobrevivendo mais no ordenamento jurídico a estabilidade no emprego, exceto as garantias provisórias, é inarredável que se atribua, com fundamento no art. 422 do CC – boa-fé objetiva – o direito a uma compensação financeira para cada demitido. Dissídio coletivo que se julga parcialmente procedente.<sup>30</sup> (g.n.)

Assim, em 2009 o TRT da 15ª Região destacou que a demissão coletiva promovida pela Embraer não foi precedida de negociação e trouxe à baila o direito comparado, citando diretivas da União Europeia e a legislação da Espanha, bem como Portugal, França, Itália, México e Argentina, e reconheceu a falta de disciplina da dispensa coletiva no Brasil.

Ainda, propôs outras alternativas para a rescisão, como suspensão contratual, férias coletivas, redução de jornada e de salários, sendo que o voto do relator se apoiou na doutrina de Robert Alexy e de Ronald Dworkin.

De acordo com o TRT da 15ª Região o empregador tem o direito potestativo de demitir no âmbito individual, mas que a ausência de negociação coletiva prévia caracteriza a dispensa coletiva como abusiva pela falta de boa-fé objetiva (artigo 42, do CC), sendo que não se pode reconhecer a discricionariedade absoluta do empregador para demissões coletivas sem ampla negociação sindical, sob pena de configurar abuso do poder econômico.

Inconformados com a decisão proferida pelo TRT da 15ª Região, ambas as partes envolvidas interpuseram Recurso Ordinário para o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

<sup>30</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Seção de Dissídios Coletivos. Dissídio Coletivo n. 0030900-12.2009.5.15.0000.

A Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST proferiu decisão em que foi tomada pela maioria de 5 (cinco) votos contra 4 (quatro), e, no mérito, deu parcial provimento ao recurso da Embraer para afastar a declaração de abusividade das dispensas e a prorrogação dos contratos de trabalho até 13.03.2009, mantendo as demais cominações e fixando uma premissa para casos futuros.

Segue ementa do acórdão:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. A sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea – sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada – é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada. As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontestável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que ‘a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores’. DISPENSAS COLETIVAS

TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS. A ordem constitucional e infra-constitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas coletivas, por se tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1o , III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1o , IV, 6o e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5o, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8o , III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que ‘a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores’, observados os fundamentos supra. Recurso ordinário a que se dá provimento parcial.<sup>31</sup>

A decisão da Seção de Dissídios Coletivos do TST partiu da distinção fática entre os danos existentes na sociedade e na economia, que muitas vezes têm caráter e dimensão meramente atomísticos, individuais, podendo ter, entretanto, dimensão e caráter notavelmente abrangentes, coletivos, comunitários.<sup>32</sup>

O Ministro Maurício Godinho Delgado, na condição de relator do acórdão, aduziu que a dispensa coletiva era abusiva e exige a necessária negociação coletiva prévia. Todavia, o relator ficou vencido no particular, pois a maioria dos Ministros da Seção afastou a declaração de abusividade da dispensa coletiva, uma vez que não era esse o entendimento da jurisprudência majoritária.

Também ficou vencida a tese de que a dispensa coletiva promovida pela Embraer afrontou a boa-fé objetiva. O relator sustentou, ainda, que, se a dispensa coletiva for inevitável, devem ser observados “critérios de preferência social”, como a dispensa dos mais jovens, dos que não tenham encargos familiares (dependentes) e a exclusão de portadores de deficiência ou debilidade, gestantes etc.

Foram lembrados no voto os costumes trabalhistas de instituir, antes da dispensa em massa, planos de demissões voluntárias ou incentivadas (PDVs ou PDIs).

<sup>31</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo n. 0030900-12.2009.5.15.0000.

<sup>32</sup> DELGADO, 2017.

Assim, o TST fixou a tese de a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores.

O mesmo fato aconteceu em 2011, quando a empresa Novelis do Brasil Ltda., produtora de alumínio, dispensou cerca de 400 empregados em razão do encerramento das suas atividades na unidade de Aratu/BA, justificando o ato como sendo uma estratégia empresarial que objetivava a redução de custos de produção em face da crise econômica mundial instalada em 2008.

Com o dissídio coletivo ajuizado pelo sindicato perante o TRT da 5ª Região, o tribunal demonstrou seu posicionamento chamando atenção para a linha tênue que separa o direito e o dever do empregador, o qual possui liberdade para exercer sua vontade empresarial, mas também possui deveres, como o de promover o bem estar do empregado e forma indireta da sociedade. Logo, ficou evidenciado que a dispensa em massa de trabalhadores exige uma série de cuidados e cautelas, e adotou a tese do TST de que a dispensa coletiva depende de negociação com o Sindicato.

Segue ementa do acórdão proferido TST:

DISSÍDIO COLETIVO DE NATUREZA JURÍDICA. DISPENSA COLETIVA. ENCERRAMENTO DA UNIDADE FABRIL. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. 1. Ao interpretar o sistema constitucional vigente, como também as Convenções da OIT, firmou-se a jurisprudência desta Seção de Dissídios Coletivos no sentido de que a dispensa coletiva não constitui mero direito potestativo do empregador, uma vez que, para sua ocorrência e a definição de seus termos, tem de ser objeto de negociação com o correspondente sindicato de trabalhadores. 2. Na hipótese vertente, a empresa suscitada encerrou suas atividades no município de Aratu-BA, procedendo à dispensa de todos os empregados dessa unidade industrial, alegando questões de estratégia empresarial e redução dos custos de produção. 3. Nesse contexto, a negociação coletiva prévia com a entidade sindical dos trabalhadores fazia-se ainda mais necessária, tendo em vista que não se tratava de mera redução de pessoal, mas de dispensa da totalidade dos empregados do estabelecimento, com consequências mais graves para os trabalhadores desempregados. 4. Impõe-se, portanto, a manutenção da decisão recorrida que declarou a ineficácia da dispensa coletiva, e suas consequências jurídicas no âmbito das relações trabalhistas dos empregados envolvidos. Recurso ordinário a que se nega provimento. (RO - 6-61.2011.5.05.0000 , Relator Ministro: Walmir Oliveira da Costa, Data de Julgamento: 11/12/2012, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 22/02/2013).<sup>33</sup>

<sup>33</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo n. 6-61.2011.5.05.0000.

Estudos apontam que a percussora da dispensa coletiva no Brasil foi a doutrina, que há três décadas já reconhecia a existência dessa forma de extinção contratual e já delimitava o seu alcance. Mostrando-se a legislação ordinária e constitucional ainda muito insuficiente e escassa.

A jurisprudência predominante até 2009 nos Tribunais trabalhistas aplicava à dispensa coletiva o mesmo tratamento da dispensa individual, cuja legislação trabalhista faculta ao empregador a decisão de dispensar o empregado sem justa causa, sem impor qualquer tipo de negociação coletiva.

Todavia, foi com o impacto socioeconômico da dispensa coletiva promovida pela Embraer em 2009 que foi trazida em discussão a arbitrariedade da dispensa coletiva principalmente frente aos princípios e direitos estabelecidos na Constituição Federal e estabelecido, até a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2018, que a dispensa coletiva dependia, como requisito, de negociação coletiva.

## 5.2 Após a reforma trabalhista

A Lei nº 13.467/2017 promoveu significativas alterações aos dispositivos da CLT, dentre elas destaca-se a inclusão do artigo 477-A a CLT, que equipara o instituto da dispensa coletiva à individual.

Assim, com a inclusão do artigo 477-A pela Lei nº 13.467/2017, a dispensa coletiva passou a ser prevista expressamente no ordenamento jurídico, com a seguinte redação:

Art. 477-A. As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Nota-se que antes da reforma trabalhista a dispensa coletiva não era nem sequer mencionada na CLT, tratando-se de tema disciplinado apenas pela doutrina jurídica brasileira em voga.

Agora, com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 e com a inclusão do artigo 477-A na CLT, temos que o legislador legitimou a existência de três formas de dispensa imotivada: a individual, a plúrima e a coletiva.

E ainda, regulamentou que não é necessária a negociação prévia com os sindicatos para que ocorra a dispensa coletiva.

Esclarece a Comissão Especial<sup>34</sup> destinada a proferir parecer ao projeto de Lei nº 6.787, de 2016, que a inclusão do artigo 477-A tem por escopo assegurar

<sup>34</sup> BRASIL. Comissão Especial Destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que "Altera do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do

a igualdade no tratamento entre os empregados quanto aos direitos oriundos da rescisão imotivada do contrato de trabalho, independentemente da modalidade de dispensa: individual, plúrima ou coletiva. Isso porque algumas decisões judiciais vinham tratando desigualmente os empregados nos processos de dispensa coletiva, ante a obrigatoriedade de a negociação coletiva prever vantagens adicionais na rescisão.

Entretanto, na visão do Jurista Maurício Godinho Delgado,<sup>35</sup> o artigo 477-A coloca em questão a compatibilidade da Constituição Federal, sendo, na sua percepção, totalmente inconstitucional.

Isto porque, o artigo 477-A, da CLT rege circunstância por meio de lei ordinária, enquanto o artigo 7º, I, da CF exige que o tema seja tratado por lei complementar, ou seja, o diploma legal teria que ser aprovado por *quorum* parlamentar especial. Vejamos:

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;

E não é só, pois para o renomado jurista o artigo 477-A, da CLT é contrário ao disposto no artigo 7º, I, da CF que mantém a incidência de uma despedida arbitrária, ao afastar a necessidade de negociação coletiva.

Em terceiro ponto argumentativo, Maurício Godinho Delgado destaca que a inconstitucionalidade surge também por ignorar os seguintes princípios: justiça social, valorização do trabalho e emprego, o princípio da dignidade da pessoa humana e, por fim, o princípio da proporcionalidade, ao conferir tratamento idêntico às dispensas individuais.

Assevera, ainda, que a inconstitucionalidade emerge pelo desrespeito ao artigo 8º, III e VI, da CF, em razão do tema ser concernente a direitos e interesse coletivos da categoria, sendo atribuição da entidade sindical, por meio de negociação coletiva, a sua regência.

E, por fim, sustenta que pelo próprio conceito de Estado Democrático de Direito há afronta constitucional pela regra inserida no artigo 477-A, nas suas palavras:

---

Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho temporário, e dá outras providências”.

<sup>35</sup> DELGADO, 2019, p. 1385-1387.

[...] É que esse paradigma do constitucionalismo humanístico e social supõe a presença de uma sociedade civil – e, inclusive, o âmbito das empresas e instituições, com as suas relações trabalhistas – com caráter democrático e inclusivo, ao invés do contrário (Preâmbulo da Constituição da República; art. 1º, caput e incisos II, III e IV; art. 3º, caput e incisos I, II, III e IV; art. 5º, caput e inciso III; art. 6º; art. 7º, caput e inciso I; art. 170, caput e incisos III, VII e VIII; art. 193, todos da CF/88).<sup>36</sup>

Em que pese os argumentos trazidos pelo renomado jurista e Ministro do TST desde 2007, esse não foi o entendimento adotado pelo TST em liminar deferida pelo Ministro Ives Gandra Martins Filho.

Recentemente, o ex-presidente do TST, Ministro presidente Ives Gandra Martins Filho, deferiu liminar requerida pela Sociedade de Ensino Superior Estácio de Sá Ltda. para suspender os efeitos de decisão da 3ª Vara do Trabalho de São José/SC, mantida por desembargadores do TRT da 12ª Região em mandado de segurança e ação cautelar, que, em ação civil pública proposta pelo Sindicato Intermunicipal dos Professores no Estado de Santa Catarina, declarou a nulidade da dispensa de 12 professores praticada em dezembro de 2017 pela Universidade, sem intervenção sindical, na unidade de São José/SC. A sentença também havia determinado a reintegração dos dispensados.<sup>37</sup>

Segundo o Ministro Ives Gandra, ficou caracterizada a validade das demissões coletivas sem a necessidade de qualquer interveniência do Sindicato, conforme disposto nos artigos 477 e 477-A da CLT, o que havia sido desrespeitado pelas decisões suspensas.

No despacho, ainda foi lembrado pelo ministro que as demissões coletivas sempre ocorreram, mas apenas em 2009, com a tese firmada pela Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST, é que se passou a exigir, mesmo sem lei específica, a negociação coletiva prévia às demissões coletivas.

Todavia, a própria jurisprudência do TST foi revista em dezembro de 2017, momento em que foi superada em precedente que firmou a tese de que não se necessita de dissídio coletivo para discutir demissões coletivas, fato que foi destacado pelo ministro fazendo referência ao processo TST-RO-10782-38.2015.5.03.0000, julgado em 18.12.17.

Dessa forma, temos que desde 11.11.2017, com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, que incluiu o artigo 447-A na CLT, não é mais necessária a negociação coletiva para que ocorra a de demissão em massa.

<sup>36</sup> DELGADO, *Op. cit.*, p. 1387.

<sup>37</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Presidente do TST aplica nova norma da CLT em liminar sobre dispensa coletiva da Estácio de Sá.

## Conclusão

Diante da linha de pensamento desenvolvida nesse artigo científico, chega-se à inafastável conclusão de que atualmente a dispensa coletiva é válida e independe de dissídio coletivo.

A relativização da garantia ao trabalho é evidente com a inclusão do artigo 477-A na CLT, sendo que afastar a aplicação de tal artigo é quase que impossível, visto que fere o princípio da legalidade, bem como a decisão seria *contra legem*.

Entretanto, temos que o artigo 477-A, ao equiparar as diferentes espécies de dispensa, enfraquece o ordenamento jurídico trabalhista pátrio, pois é ilógico direcionar tratamento igualitário para situações fáticas diversas, tendo em vista que no Direito do Trabalho prevalece, sobretudo, o princípio da verdade real.

Ao equiparar as modalidades de dispensas, possibilita ao empregador a tomada de decisões livres de empecilhos protetivos da relação justa de trabalho, visto que agora é, repita-se, desnecessária a negociação coletiva.

Afastar a intervenção dos sindicatos do grave contexto socioeconômico de dispensa massivas ocorridas no âmbito das empresas enfraquece o sindicalismo de trabalhadores, afastando-os de suas bases profissionais.

E não é só, visto que a dispensa coletiva praticada sem a participação prévia do sindicato viola a boa-fé objetiva (artigos 5º, da LICC e 422, da CC) e os princípios da confiança e da informação, caracterizando assim o abuso do direito (artigo 187, do CC), uma vez que agindo assim a empresa mais que ultrapassa os limites determinados pelo seu fim social e econômico. Assim como, sob a ótica aqui traçada, viola o princípio constitucional da proteção da relação de emprego e o princípio infraconstitucional da continuidade da relação de emprego.

Por meio da presente pesquisa, restou nítido que as leis trabalhistas que vigem em nosso País não estão preparadas para enfrentar crises econômicas e suas consequências.

Insta dizer que a proteção contra a dispensa coletiva, atualmente, torna-se mais relevante sob dois pontos de vista: a crise econômica ocorrida nos dois últimos anos, que ainda está gerando efeitos horrorosos, e o sistema toyotista de produção.

Em época de crise econômica, as dispensas coletivas ocorrem em maior índice, dessa forma a importância da proteção ganha força. A história nos comprova que o trabalho nunca contribuiu para as crises econômicas, embora muitas vezes se tenha jogado a culpa em cima da classe trabalhadora.

A última crise, como se sabe, foi causada pelo próprio capitalismo financeiro – em outras palavras, pela ganância do próprio homem. Conforme nos ensina o então Desembargador do TRT da 15ª região, Jorge Luiz Souto Maior, [...] “sua origem não está nos custos da produção, mas na desregulamentação do

mercado financeiro e na falta de limitação das possibilidades de ganho a partir da especulação.”<sup>38</sup>

Chega-se ao final desse artigo, portanto, com a convicção de que a nova regulamentação dada para a dispensa coletiva, através do artigo 477-A, da CLT, inserido pela reforma trabalhista, é aplicável, conforme já pacificado pelo TST. Todavia, cabível de discussão, frente à supressão de direitos constitucionalmente garantidos pelos trabalhadores, visto que a questão ainda não foi objeto de discussão pelo Supremo Tribunal Federal.

Americana/SP, 31 de outubro de 2019.

---

### **Collective Dismissal and New Model Introduced by Law Nº 13.467/2017**

**Abstract:** The work reform through Law No. 13467/2017 brought with it a series of significant changes in the collective labor law. Until the entry into force of the new law, labor standards were historically marked by class struggles. However, on November 11, 2017 the Brazilian labor law system was at the mercy of a law passed “in haste.” Among many significant changes implemented by the new law, special attention is given to the new “concept” of collective dismissal, provided for in Article 477-A of the consolidated bylaws. The purpose of this scientific article is to analyze the collective dismissal in Brazil, before and after the work reform, bringing into discussion the suppression of fundamental rights.

**Keywords:** Labor reform. Collective dismissal. Principle. Collective labor law.

---

## Referências

ARRUDA, Kátia Magalhães. *Decisões inovadoras em dissídios coletivos*. In: ARRUDA, Kátia Magalhães; COSTA, Walmir Oliveira da (Coord.). *Direitos coletivos do trabalho na visão do TST: homenagem ao Ministro Rider Nogueira de Brito*. São Paulo: LTr, 2011.

AWAD, Fahd. *O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana*. Passo Fundo: UPF, 2006. v. 20

BRASIL. Comissão Especial Destinada a proferir parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do Poder Executivo, que “Altera do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho temporário, e dá outras providências”. Disponível em: [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1548298](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1548298). Acesso em: 18 abr. 2019.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*, de 5 de outubro de 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 10 jun. 2018.

BRASIL. Lei n. 8.078, de 11 de setembro de 1990. Código de Defesa do Consumidor. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/l8078.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l8078.htm). Acesso em: 01 dez. 2018.

---

<sup>38</sup> SOUTO MAIOR, 2015.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 01 dez. 2018.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Seção de Dissídios Coletivos. Dissídio Coletivo n. 20281200800002001. Relator: Ivani Contini Bramante. Diário Oficial do Estado de São Paulo, 15 jan. 2009. Disponível em: <http://search.trtsp.jus.br/easysearch/cachedownloader?collection=coleta014&docId=4c429c0ec1a879ffda5c0c123af7bbe8d80d7ee8&fieldName=Documento&xtension=html#q=>. Acesso em: 12 jan. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Seção de Dissídios Coletivos. Dissídio Coletivo n. 0030900-12.2009.5.15.0000. Relator: Desembargador José Antônio Pancotti. Diário Oficial do Estado de São Paulo, 30 mar. 2009. Disponível em: [http://busca.trt15.jus.br/search?q=cache:kQNzGld-8QJ:www.trt15.jus.br/voto/padc/2009/000/00033309.rtf+dispen+sa+coletiva+inmeta:ANO\\_PROCESSO:2009..2009&site=jurisp&client=dev\\_index&output=xml\\_no\\_dtd&proxystylesheet=dev\\_index&ie=UTF-8&lr=lang\\_pt&access=p&oe=UTF-8](http://busca.trt15.jus.br/search?q=cache:kQNzGld-8QJ:www.trt15.jus.br/voto/padc/2009/000/00033309.rtf+dispen+sa+coletiva+inmeta:ANO_PROCESSO:2009..2009&site=jurisp&client=dev_index&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=dev_index&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8). Acesso em: 1 dez. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo n. 0030900-12.2009.5.15.0000. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Diário de Justiça Eletrônico, 4 set. 2009. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=ED-RODC%20-%2030900-12.2009.5.15.0000&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAta7AAS&dataPublicacao=04/09/2009&localPublicacao=DEJT&query=>. Acesso em: 1 dez. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção Especializada em Dissídios Coletivos. Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo n. 6-61.2011.5.05.0000. Relator: Ministro Maurício Godinho Delgado. Diário de Justiça Eletrônico, 22 fev. 2013. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=R0%20-%206-61.2011.5.05.0000&base=acordao&rowid=AAANGhAAFAAAJslIAAO&dataPublicacao=22/02/2013&localPublicacao=DEJT&query=>. Acesso em: 1 dez. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Presidente do TST aplica nova norma da CLT em liminar sobre dispensa coletiva da Estácio de Sá*. Disponível em: [http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/24503767](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24503767). Acesso em: 02 dez. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho*: de acordo com a reforma trabalhista. 16. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. Dispensa coletiva e a ordem social. *Revista de Informação Legislativa*, ano 52, n. 205, p. 281-296, jan./mar. 2015. Disponível em [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril\\_v52\\_n205\\_p281.pdf](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/52/205/ril_v52_n205_p281.pdf). Acesso em: 01 dez. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

FERRAZ, Débora Beatriz. Reforma trabalhista: o contrato de trabalho do empregado hipersuficiente à luz do princípio da boa-fé objetiva. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 7, n. 31, p. 9-20, out./dez. 2018.

HOMDURAS. *Tratado de Versalles. Archivo Nacional de Homduras*. Disponível em: <http://www.cervantesvirtual.com/downloadPdf/tratado-de-versalles/>. Acesso em: 1 dez. 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

LEITE, Carlos Henrique de Bezerra. *Curso de Direito do Trabalho*. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MOURA, Marcelo. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho. Relações individuais e coletivas do trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PAULA, Carlos Alberto Reis de. Dispensa coletiva e negociação. *Revista do TST*, Brasília, v. 77, n. 2, abr./jun. 2011.

ROMAR, Carla Teresa Martins; LENZA, Pedro (Coord.). *Direito do trabalho esquematizado*. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Contra oportunismos e em defesa do direito social*. Blog, 7 set. 2015. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/contra-oportunismo-e-em-defesa-do-direito-social>. Acesso em: 2 dez. 2018.

---

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2018 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

SIM, Aimee Amaral do; FERRAZ, Débora Beatriz. Dispensa coletiva e novo modelo introduzido pela Lei nº 13.467/2017. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 8, n. 35, p. 9-28, out./dez. 2019.

---