



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

CARLA MENDONÇA FERREIRA

**A REFORMA TRABALHISTA E A TENTATIVA DE FLEXIBILIZAÇÃO DA  
DISPENSA EM MASSA**

Recife

2025

**CARLA MENDONÇA FERREIRA**

**A REFORMA TRABALHISTA E A TENTATIVA DE FLEXIBILIZAÇÃO DA  
DISPENSA EM MASSA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharela em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho

Orientador: Prof. Dr. Hugo Cavalcanti Melo Filho

**Recife**

**2025**

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,  
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Ferreira , Carla Mendonça .

A Reforma Trabalhista e a tentativa de flexibilização da dispensa em massa /  
Carla Mendonça Ferreira . - Recife, 2025.

49

Orientador(a): Hugo Cavalcanti Melo Filho

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de  
Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, Direito - Bacharelado, 2025.

1. O Princípio da Proteção e o Instituto da Dispensa Coletiva . 2. Caso  
EMBRAER e contexto da Reforma Trabalhista no Brasil . 3. As  
incompatibilidades da Reforma com Convenções da OIT e os desdobramentos do  
Tema 638. I. Melo Filho , Hugo Cavalcanti . (Orientação). II. Título.

340 CDD (22.ed.)

**CARLA MENDONÇA FERREIRA**

**A REFORMA TRABALHISTA E A TENTATIVA DE FLEXIBILIZAÇÃO DA  
DISPENSA EM MASSA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharela em Direito.

**Aprovada em: 28/03/2025.**

**BANCA EXAMINADORA**

**Prof. Dr. Hugo Cavalcanti Melo Filho**  
**(Orientador)**

**Prof. Dr. Carlo Benito Cosentino Filho**  
**(Examinador)**

**Jorge José Albuquerque Vieira de Lima**  
**(Examinador)**

Dedico a Jesus Cristo, minha força nas adversidades da vida.

A minha avó, Ester Dias Ferreira, in memoriam, pelo amor e dedicação incansáveis que moldaram meu caráter.

Ao meu filho, Edcarlos Lucas Vertano Ferreira, minha motivação em busca de um futuro melhor.

E a todos que me apoiaram nesta jornada, especialmente Maria das Graças Tavares Guerra e o Corpo Docente, meu profundo agradecimento.

Entre tantas verdades e tantas mentiras. Será  
que estamos olhando o mundo corretamente?

**(Polar Night..., 2023)**

## RESUMO

A análise da Reforma Trabalhista e da flexibilização da dispensa em massa no Brasil aponta a repetição de erros históricos nas estruturas políticas do país, a exemplo da exploração da mão de obra e o desrespeito aos direitos dos trabalhadores. A sociedade brasileira, por vezes, se abstém de enfrentar diretamente os problemas estruturais existentes. Nesse sentido, a partir de 2014, com a deterioração da situação econômica do país, a mídia oligopolista promoveu um clima negativo para inviabilizar os governos da chamada "Frente Brasil Popular". Apesar disso, a esquerda venceu as eleições e a direita tradicional insatisfeita intensificou seus esforços para tomar o poder através de um golpe parlamentar, que foi efetivado em 2016. O impeachment da presidente Dilma Rousseff levou a um desmantelamento dos direitos sociais com a denominada Reforma Trabalhista, em 2017, que precarizou ainda mais as relações de trabalho em favor de determinadas empresas. As mudanças que foram sendo implementadas a partir da Reforma representaram um retrocesso social e são incompatíveis com a legislação protetiva do trabalhador e convenções da OIT. Sendo assim, essa pesquisa se concentra nas implicações da flexibilização da dispensa em massa, com base no caso da EMBRAER, de modo a examinar o seu impacto ao trabalhador. Outrossim, questões acerca do descumprimento das promessas da reforma, seu impacto no princípio da proteção, sua incompatibilidade com artigos da Constituição e as implicações do caso EMBRAER em sede de repercussão geral. A pesquisa se baseia em estudos bibliográficos e decisões judiciais para fornecer respostas adequadas sobre o tema da dispensa coletiva.

Palavras-chaves: Reforma Trabalhista; Flexibilização da dispensa em massa; Caso EMBRAER.

## RESUMEN

El análisis de la Reforma Laboral y de la flexibilización del despido masivo en Brasil señala la repetición de errores históricos en las estructuras políticas del país, como la explotación de la mano de obra y el irrespeto a los derechos de los trabajadores. La sociedad brasileña, en ocasiones, se abstiene de enfrentar directamente los problemas estructurales existentes. En este sentido, a partir de 2014, con la deterioración de la situación económica del país, los medios oligopólicos promovieron un clima negativo para inviabilizar a los gobiernos de la llamada "Frente Brasil Popular". A pesar de ello, la izquierda ganó las elecciones y la derecha tradicional insatisfecha intensificó sus esfuerzos para tomar el poder mediante un golpe parlamentario, que se materializó en 2016. El impeachment de la presidenta Dilma Rousseff llevó a un desmantelamiento de los derechos sociales con la denominada Reforma Laboral, en 2017, que precarizó aún más las relaciones laborales en favor de determinadas empresas. Los cambios que se fueron implementando a partir de la Reforma representaron un retroceso social y son incompatibles con la legislación protectora del trabajador y las convenciones de la OIT. Así, esta investigación se concentra en las implicaciones de la flexibilización del despido masivo, basándose en el caso de EMBRAER, con el fin de examinar su impacto en el trabajador. Asimismo, cuestiones sobre el incumplimiento de las promesas de la reforma, su impacto en el principio de protección, su incompatibilidad con artículos de la Constitución y las implicaciones del caso EMBRAER en sede de repercusión general. La investigación se basa en estudios bibliográficos y decisiones judiciales para proporcionar respuestas adecuadas sobre el tema del despido colectivo.

Palabras clave: Reforma Laboral; Flexibilización del despido masivo; Caso EMBRAER.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>2 O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E O INSTITUTO DA DISPENSA COLETIVA.....</b>	<b>13</b>
2.1 O Princípio da Proteção .....	13
2.2 O instituto da Dispensa Coletiva .....	17
<b>3 CASO EMBRAER E CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL... 20</b>	
3.1 Contextualização do caso .....	20
3.2 Golpe da extrema direita neoliberal.....	25
3.3 Descumprimento das promessas da Reforma Trabalhista .....	33
<b>4 AS INCOMPATIBILIDADES DA REFORMA COM CONVENÇÕES DA OIT E OS DESDOBRAMENTOS DO TEMA 638.....</b>	<b>35</b>
4.1 A Reforma e suas incompatibilidades com Convenções da OIT.....	35
4.2 Decisão do STF no caso Embraer e Tema 638 .....	37
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>43</b>
<b>6 REFERÊNCIAS .....</b>	<b>45</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Ao analisarmos a temática da “Reforma Trabalhista e a tentativa de flexibilização da dispensa em massa” identificamos que erros cometidos no passado do país continuam sendo reiterados na contemporaneidade conforme aponta a historiografia do Brasil. A sociedade brasileira, de modo geral, prefere se eximir dos problemas a enfrentá-los diretamente e com um mínimo de eficiência, a exemplo da corrupção política, desigualdades socioeconômicas, o racismo estrutural, dentre outros, que permanecem latentes no Brasil.

No cenário pretérito do país, a mão de obra trabalhadora foi explorada durante séculos pelos escravocratas, até a abolição da escravatura em 1888 com a Lei Áurea. E mesmo com o advento da República as condições de trabalho para essa massa de trabalhadores libertos permaneceram precárias.

Os operários brasileiros na Primeira República (1889-1930) eram submetidos a jornadas exaustivas de trabalho de até 15 horas diárias de segunda a sábado. Além disso, as remunerações eram irrisórias ao ponto de famílias inteiras (marido, esposa e filhos) serem obrigadas a trabalhar para manter o sustento. Nessa época, direitos como salário mínimo, férias, pagamento de horas extras ou de jornada máxima eram inexistentes.

Com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, durante o governo do Presidente Getúlio Dornelles Vargas ocorreu um marco jurídico significativo na regulamentação das relações de trabalho, estabelecendo importantes direitos e garantias para os trabalhadores brasileiros.

Depreende-se que a promulgação da CLT propiciou significativas melhorias nas condições de trabalho, abrangendo aspectos relevantes como jornada laboral, férias, salário e segurança no ambiente de trabalho, dentre outros. No entanto, ao longo do tempo, evidenciaram-se lacunas e insuficiências na legislação trabalhista, tornando-se patente a necessidade de complementação do dispositivo legal.

Na atualidade, mesmo com os avanços na legislação trabalhista, ainda presenciamos denúncias de casos de trabalho análogo à escravidão. Esse cenário de negação da dignidade e dos direitos dos trabalhadores emerge da aparente falta de punibilidade, quantitativo ínfimo de

auditores fiscais do trabalho e da precarização das relações de trabalho, o que viola diretamente as Convenções da OIT, as quais o Brasil é signatário.

Outrossim, nosso país possui um histórico de constante subversão da ordem constitucional ou golpe de Estado. No que tange a esse aspecto, em agosto de 2016 foi deflagrado mais um duro golpe à ordem democrática brasileira. Na ocasião, ocorreu o impeachment da presidenta Dilma Rousseff, acusada pelas forças reacionárias de cometer crime de responsabilidade por pedaladas fiscais e de utilizar créditos suplementares sem autorização legislativa. Na sequência o vice Michel Temer assumiu o cargo de Presidente da República e junto aos seus aliados passou a orquestrar um tenebroso desmantelamento dos direitos sociais no país com repercussão violenta nos direitos dos trabalhadores.

O governo colocou em prática um verdadeiro arcabouço ultraliberal com a promulgação da Lei nº 13.467/2017, no dia 13 de julho de 2017, a denominada Reforma Trabalhista. Arelado a isso foram sendo implementados um conjunto de outros dispositivos legais, como a Lei nº 13.429/2017 (Terceirização), a Emenda Constitucional nº 95/2016 (Limitação dos gastos públicos em políticas sociais) e o Projeto de Emenda Constitucional nº 287/2016 (Reforma da Previdência), as quais proporcionaram diversas alterações na legislação trabalhista, que representaram uma verdadeira precarização das relações de trabalho.

O Ordenamento Jurídico brasileiro ao recepcionar a reforma trabalhista permitiu que ocorresse uma série de mudanças na legislação, dilapidando os direitos dos trabalhadores em favor dos interesses econômicos de grandes empresas corruptas e do próprio governo, acusado formalmente de crimes diversos. Dessa maneira, direitos arduamente adquiridos pela classe trabalhadora ao longo de décadas foram bruscamente alterados, a exemplo dos acordos coletivos, férias, contribuição sindical, trabalho intermitente, rescisão, negociação, flexibilização da dispensa em massa, entre outros.

A reforma representou um considerável regresso social, não coadunando com o princípio protetivo do Direito do Trabalho, contendo incompatibilidade com o art. 8º, III e VI, da Constituição da República Federativa do Brasil, assim como verticalmente incompatível com as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a exemplo da 98, 135 e 154.

O atual contexto político e econômico do Brasil reflete a necessidade de se discutir essas questões que envolvem o tema desse trabalho, objetivando examinar as implicações da flexibilização da dispensa massiva de empregados pela reforma trabalhista, a despeito da tutela constitucional específica da relação empregatícia (art. 7º, I, CF/1988), tomando por base o caso EMBRAER (2009) e seu respectivo julgado.

Em um país com diversas desigualdades socioeconômicas, entender o que essas dispensas coletivas representam não é uma tarefa fácil. Embora, esta pesquisa não tenha o intuito de esgotar o tema, mas, sim, compreender os desdobramentos dessa flexibilização, não perdendo de vista o recorte temporal da Reforma e suas implicações em uma determinada localidade. Nesse sentido, observa-se que tanto a reforma trabalhista, quanto o objetivo dessa pesquisa estão intrinsecamente interligados e seu estudo possui relevância para sociedade brasileira dada a decisão em sede de repercussão geral, TEMA 638, do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre o emblemático caso EMBRAER (RE 999435), processo nº 0030900-12.2009.5.15.0000, que discute as dispensas em massa de trabalhadores.

Para melhor entender o contexto das alterações ocasionadas pela reforma nos dispositivos da CLT, há a necessidade de se investigar os antecedentes históricos que corroboram para essas mudanças. Ademais, busca-se examinar se a reforma realmente cumpriu com seus propósitos de criar novos postos de emprego, impulsionar a atividade econômica, promover justiça social, sobretudo, de tornar as relações de trabalho mais favoráveis ao desenvolvimento.

Assim, para problematizar tais questões envolvendo a dispensa coletiva e como ela afeta negativamente a dignidade humana do trabalhador, é imperioso desenvolver algumas indagações acerca do assunto para que no decorrer deste trabalho de conclusão de curso sejam respondidas. Por exemplo, a flexibilização da dispensa em massa tem compatibilidade com institutos constitucionais e com convenções da OIT? Quais as implicações do caso EMBRAER para a legislação trabalhista?

Atualmente, estas questões ainda geram muitos debates no meio político e intelectual, porém os maiores interessados, os trabalhadores, normalmente são postos à margem desses espaços políticos decisórios pela existência oportunista do jogo de interesses da direita tradicional. Diante do exposto, esse estudo toma por base as pesquisas bibliográficas e decisões

judiciais acerca da temática com a finalidade de obter respostas satisfatórias para a utilização adequada do instituto da dispensa coletiva.

## **2 O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO E O INSTITUTO DA DISPENSA COLETIVA**

### **2.1 O Princípio da Proteção**

O aparecimento do Direito do Trabalho na história possui divergências doutrinárias quanto a sua interpretação, pois parte da doutrina entende que se originou de um movimento em defesa da classe operária, hipossuficiente e marginalizada pelo capitalismo.

Em contraposição, há quem entenda de modo diferente, como o doutrinador Eddy Lee afirmando que “esta disciplina jurídica incorpora o sentido mais que oportuno em que o capital, aliado ao Estado, (não liberal) com a industrialização, concede aos trabalhadores uma parcela de garantias, que possibilita a pacificação social e os freios aos ideais socialistas” (1997, p. 190 apud Barroso, 2004, p. 27). É perceptível que essa é a natureza contraditória do Direito do Trabalho que de um lado legaliza a classe operária, integralizando-a ao sistema jurídico e possibilitando sua emancipação econômica-social, mas que em contrapartida “permite” a exploração de sua força de trabalho anuindo a luta de classes.

A relação de emprego é marcada por uma desigualdade inerente, na qual o trabalhador, vulnerável economicamente, encontra-se em desvantagem frente ao empregador. “O trabalhador ingressa na relação de emprego em desvantagem, porque vulnerável economicamente, dependente daquele emprego para sua sobrevivência, aceitando condições cada vez menos dignas de trabalho, daí a necessidade de um princípio protetivo para equilibrar esta relação desigual” (Cassar, 2018, p. 28). Nesse sentido, a proteção do trabalhador é o princípio basilar do Direito do Trabalho que busca equilibrar essa desproporcionalidade econômica prejudicial ao operário.

A doutrina destaca que o princípio protetivo orienta e justifica a existência do Direito do Trabalho como ramo especializado do Direito, fazendo-se indispensável no campo das relações trabalhistas. Dessa maneira, os princípios e regras que regem a proteção do trabalho estão intrinsecamente atrelados ao próprio princípio da dignidade da pessoa humana, constituindo-se em uma parte estrutural e fundamental do Direito do Trabalho.

Conforme destacado pelo doutrinador clássico Américo Plá Rodriguez, "a proteção é a razão de ser do direito do trabalho" (Plá Rodriguez, 2000, p. 85). Essa afirmação reflete a premissa fundamental do Direito do Trabalho, que busca equilibrar as relações de emprego, nas quais os trabalhadores estão subordinados ao empregador.

A noção de proteção não se refere à mera concessão de benefícios ao trabalhador, os quais não lhes pertençam ou que não se justifiquem, mas se trata de uma "proteção de ordem jurídica que objetiva conferir eficácia aos preceitos normativos criados para devida construção de uma sociedade capitalista em termos social e humanamente responsáveis" (Souto Maior, 2011, p. 645). É inegável que o princípio protetor tem a finalidade de integrar o trabalhador na dinâmica do sistema produtivo de maneira a realizar uma equiparação formal entre os sujeitos da relação de emprego. Em consonância com esse entendimento o jurista Maurício Godinho Delgado leciona que:

O Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro –, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio fático do contrato de trabalho (Delgado, 2019, p. 233).

Depreende-se que o Direito do Trabalho deve proteger a parte mais vulnerável nas relações laborais, o trabalhador. E as regras e princípios desse campo jurídico buscam sanar as desigualdades do contrato de trabalho, no intuito de promover um equilíbrio nas relações empregatícias, primando por preservar a dignidade e os interesses do trabalhador.

Destaca-se que o princípio da proteção possui uma divisão em espécies, quais sejam, o Princípio da prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador, o Princípio da prevalência da norma mais favorável ao trabalhador e o Princípio da interpretação ou *in dubio pro misero* (*in dubio pro operario*). E sobre essa subdivisão do princípio protetivo lecionam os Profs. Drs. Sérgio Torres Teixeira e Fábio Túlio Barroso que:

Tal postulado é considerado pelos juristas como o mais importante do elenco, se expressa através de três regras básicas: a **regra in dubio pro operario**, correspondente ao critério segundo o qual o intérprete deve preferir a interpretação mais vantajosa para o empregado na hipótese de ser a norma suscetível de diversos entendimentos; a **regra da norma mais favorável**, determinando que, na hipótese de existir mais de uma norma aplicável a um caso "concreto, deve ser escolhida pelo aplicador aquela mais benéfica ao hipossuficiente, mesmo quando contrário ao critério tradicional da hierarquia das normas jurídicas; e a **regra da condição mais benéfica**, correspondente ao critério segundo o qual a incidência de uma nova norma jamais deve prejudicar as condições mais favoráveis nas quais se encontra o empregado (Teixeira; Barroso, 2009, p. 60).

O postulado mencionado é fundamental para a proteção dos direitos dos trabalhadores, e suas três regras buscam garantir que, em situações de dúvida ou conflito, a interpretação e aplicação das normas seja sempre mais favorável ao empregado. Em suma, deve-se optar pela interpretação que beneficie o trabalhador, escolhendo a regra mais vantajosa para a garantia de seus direitos, de modo a assegurar que mudanças legislativas não venham a prejudicar as condições favoráveis já conquistadas pelos trabalhadores.

Em relação ao Princípio da prevalência da condição mais benéfica a jurista Vólia Bomfim Cassar (2018) expressa que toda a oportunidade mais vantajosa em que o trabalhador se encontrar terá prevalência sobre a situação anterior, seja advinda de norma coletiva, lei ou contrato. Essa espécie de princípio protetivo se fundamenta no art. 468 da CLT que dispõe sobre alteração lícita de contrato individual com consentimento mútuo e sem prejuízos ao empregado e no corolário do art. 5º da CRFB, inciso XXXVI, que trata sobre o direito adquirido.

Contudo, a Reforma Trabalhista flexibilizou este princípio ao consagrar o princípio da não incorporação definitiva das benesses normativas ao contrato trabalhista contrariando o inciso I da súmula 372 do TST que descreve, por exemplo, que concedida a gratificação de função por dez ou mais anos ao empregado não poderá retirar-lhe, sem justa causa, conforme leciona o princípio da estabilidade financeira.

Outro princípio derivado do protetivo é o Princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, ou seja, ao existir um conflito entre normas aplicáveis, deve-se escolher a norma que for mais favorável ao empregado no caso concreto, independentemente da hierarquia formal das normas. Entretanto, esse princípio da norma mais favorável ao empregado também comporta várias exceções, por exemplo, se violar dispositivo legal expresso ou versar sobre tema inconstitucional não deverá ser aplicado, além de ser flexibilizado por norma coletiva, como o disposto na lei nº 13.189/2015 que instituiu o Programa de Proteção ao Emprego.

O terceiro princípio que decorre do protetivo no entendimento de Vólia Cassar é o do *in dubio pro misero* ou *in dubio pro operario* que diz que o intérprete da norma ao se deparar com um dispositivo normativo que possua mais de uma hermenêutica razoável e distinta deve escolher aquela que for mais favorável ao trabalhador, por ser a parte mais frágil e hipossuficiente da relação de trabalho. Ressalta-se que no entendimento dessa autora esse

princípio não é aplicável para valoração de prova ou julgamento por se tratar de um princípio de direito material e não devendo ser confundido com o processual penal do *in dubio pro reo*.

Além disso, sua aplicação é discutível no âmbito da negociação coletiva devido ao fato que alguns estudiosos da área argumentam que não há desequilíbrio significativo do poder de negociação entre trabalho e capital nas relações coletivas de trabalho. Em contraposição a essa afirmação, é notório que há uma desarmonia na relação de trabalho e que a lei mais benéfica ao trabalhador deve restaurar o equilíbrio para salvaguardar os direitos dos trabalhadores. E em consonância com esse raciocínio explicam Barroso e Teixeira que:

O princípio da proteção revela a raiz histórica do Direito do Trabalho se relacionando com o seu principal fundamento, cuja finalidade é assegurar uma maior proteção jurídica ao empregado economicamente hipossuficiente, para finalmente alcançar uma igualdade proporcional entre os sujeitos da relação de emprego (Teixeira; Barroso, 2009, p. 59).

O princípio protetivo é, indubitavelmente, um dos pilares basilares do Direito do Trabalho, que objetiva garantir a proteção dos trabalhadores, em particular, no que tange à relação de poder econômico, devido a sua vulnerabilidade. Desse princípio decorrem os “subprincípios” citados anteriormente e ao estudar a temática da flexibilização do princípio da proteção, buscou-se traçar um paralelo entre o advento da reforma trabalhista, Lei 13.467/2017, e os malefícios que esta vem ocasionando ao longo dos anos ao trabalhador.

A Reforma Trabalhista marcou um divisor de águas na legislação trabalhista brasileira, trazendo mudanças significativas que afetaram diretamente o princípio protetor. “O princípio da proteção ao trabalhador está sendo abrandado (relativizado), principalmente depois da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), o que modifica o cenário de excessiva proteção para uma realidade de desproteção ou de menor proteção destinada ao empregado” (Cassar, 2018, p. 28). Nesse sentido, a Lei 13.467 alterou expressivamente a CLT e conseqüentemente o princípio da proteção ao trabalhador, afetando bruscamente os direitos dos trabalhadores com alterações in pejus a suas condições de trabalho.

## 2.2 O Instituto da Dispensa Coletiva

A palavra dispensa é utilizada pela doutrina para abordar o término unilateral do contrato de trabalho indeterminado por iniciativa do empregador, normalmente, sem justa causa do empregado, podendo envolver motivos de natureza disciplinar, econômica, técnica ou por extinção da empresa.

O contrato de trabalho pode ser encerrado por motivos e situações diversas, a exemplo da morte do empregado, por vontade das partes contratantes (empregador e empregado), por ato unilateral de uma das partes, dentre outros. Quanto à motivação, a dispensa pode ser sem justa causa ou por justa causa, por exemplo. Já no que se refere à quantidade de trabalhadores atingidos, a dispensa pode ser: a) individual b) plúrima; ou c) coletiva.

A dispensa individual afeta o trabalhador individualmente e seu núcleo familiar; as dispensas plúrimas, tais como as individuais, refletem a intenção do empregador de dispensar um ou alguns trabalhadores específicos por razões subjetivas; já a dispensa coletiva se caracteriza como o término de múltiplos contratos de trabalhos por ato do empregador com base em motivos não vinculados à pessoa do empregado, via de regra, em decorrência de fatores econômicas, estrutural, conjuntural, dentre outros, visando reduzir drasticamente o quadro funcional. Essa dispensa possui reflexos que transcendem a esfera particular do trabalhador, ocasionando um forte impacto social.

Assim, a dispensa coletiva é a rescisão simultânea de uma pluralidade de contratos de trabalho em uma determinada empresa, sem substituição dos empregados que foram dispensados. E este tipo de rescisão contratual foi tema de estudo de vários doutrinadores do Direito do Trabalho que se dedicaram a investigar e conceituar este instituto do Direito Coletivo.

O doutrinador Orlando Gomes foi um dos primeiros juristas a conceituar a dispensa coletiva afirmando ser uma “rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados” (Gomes, 1974, p. 575). Ele a descreve como sendo uma dispensa em larga escala, destacando a ausência de novas contratações para os cargos que foram desocupados.

Em consonância com esse entendimento, o jurista Renato Ruy de Almeida entende por 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). Almeida descreve a demissão coletiva como sendo uma dispensa em massa de empregados, com a existência de fatores econômicos, que podem ocasionar a necessidade de uma reestruturação organizacional.

O jurista Maurício Godinho Delgado entende que “a dispensa coletiva configura, sem dúvida, frontal agressão aos princípios e regras constitucionais valorizadores do trabalho, do bem-estar, da segurança e da justiça social na vida socioeconômica, do exercício da livre-iniciativa e da propriedade privada” (Delgado, 2017, p. 1315). Godinho afirma que a dispensa massiva de trabalhadores ocasiona uma violação significativa dos princípios e regras constitucionais que protegem o trabalho e promovem a justiça social.

De acordo com o jurista Gilberto Carlos Maistro Junior “a dispensa coletiva de empregados remete ao desligamento simultâneo de quantidade significativa de trabalhadores com os quais a empresa mantinha vínculo contratual empregatício” (Maistro Junior, 2017, p. 304). Em sua concepção esse instituto do direito do trabalho coletivo envolve um grande quantitativo de dispensas de empregados o que afeta diretamente uma economia local caso venha a se concretizar.

Anteriormente ao advento da Lei nº 13.467/2017 para que ocorresse a dispensa coletiva de trabalhadores era indispensável a necessidade de prévia negociação coletiva com o sindicato obreiro, conforme o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho no Dissídio coletivo nº TST-RODC-309/2009-000-15-00.4. No entanto, com a inclusão do art. 477-A da CLT, pela reforma as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, e dispensou a necessidade de negociação prévia com entidade sindical. Nesse sentido, nos deparamos com empresas no país realizando dispensas arbitrárias desconsiderando a tese fixada no TST.

O artigo 477-A da CLT passou a percorrer o temido “caminho da inconstitucionalidade, pois, ainda que se admita a necessidade de regulamentação do referido artigo, não é dado ao legislador ordinário legislar em sentido diametralmente oposto às regras constitucionais” (Coutinho; Melo Filho, 2017, p. 3). É inadmissível que o empregador possua a liberdade irrestrita e irresponsável de flexibilizar a dispensa em massa no país e que institutos tão diversos e que possuem regimes jurídicos díspares como a dispensa individual, plúrima e a coletiva, sejam equiparados de forma vil.

Esse artigo afeta não apenas a boa-fé nas relações negociais trabalhistas, como outros princípios e regras do Direito do Trabalho, inclusive, colide com convenções da OIT, conforme será analisado no capítulo adiante. Indubitavelmente a Reforma Trabalhista ao inserir novos dispositivos na CLT, enfraqueceu o sindicalismo no país, afastando-o de suas bases profissionais. E o art. 477-A vulnerabiliza o trabalhador, colocando em risco a segurança jurídica e a proteção social dos empregados, desvirtuando diretrizes estabelecidas pela própria OIT.

Isto posto, por si só, já contraria o previsto no art. 7º, I, da Constituição Federal de 1988, que dispõe sobre direito a uma relação de emprego protegida, além de ir de encontro ao princípio da continuidade da relação de emprego que constitui presunção favorável ao empregado, conforme o que dispõe a Súmula 212 do TST:

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado. Esse entendimento jurisprudencial se baseia no princípio da continuidade da relação de emprego, favorável aos interesses do trabalhador, que via de regra possui interesse em manter o vínculo empregatício para sua própria subsistência.

A Constituição de 1988 em seu art. 8º, VI, fortaleceu o papel dos sindicatos nas negociações coletivas em busca da defesa dos direitos dos trabalhadores. E o art. 616, da CLT, e seus parágrafos, abordam a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalhos. Constata-se que a participação prévia dos sindicatos em casos de dispensa em massa favorece um ambiente dialógico com o empregador e segurança jurídica aos interesses e direitos dos empregados.

No entanto, o que se verifica é um cenário de vulnerabilidade da classe trabalhadora com a ausência de comunicação prévia com as entidades sindicais no ato da dispensa coletiva. E para exemplificar o capítulo seguinte terá como foco a análise do emblemático Caso Embraer e a equiparação da dispensa coletiva com a individual e plúrima, além da abordagem de fatores históricos e socioeconômicos que moldaram a reforma e seus efeito nas relações trabalhistas.

### 3 CASO EMBRAER E CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL

#### 3.1 Contextualização do caso

A Empresa Brasileira de Aeronáutica S.A. (EMBRAER) foi fundada em 1969, com Sede em São José dos Campos, São Paulo, a qual possui destaque na aviação mundial. Em 19 de Fevereiro de 2009 a EMBRAER ganhou os holofotes da mídia ao demitir 20% de seus trabalhadores, uma parcela significativa do seu quadro funcional. Cerca de 4.200 trabalhadores tiveram os seus contratos de trabalho extintos sem acordo ou negociação coletiva, sob a alegação de que a crise econômica mundial havia afetado diretamente suas atividades, pois era dependente do mercado internacional, sobretudo, dos EUA, foco da crise de ordem econômico-conjuntural na época. Contudo, posteriormente, veio à tona que o real motivo das demissões foram os erros cometidos pela direção, devido a especulações financeiras praticadas pela empresa.

Após as demissões em massa, o Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e região e outros representantes dos empregados da Embraer ajuizaram o Dissídio Coletivo nº 309-2009-000-15-00 perante o Tribunal Regional do Trabalho (TRT) 15ª Região, no intuito de ser declarada a suspensão cautelar das rescisões contratuais, e no mérito a declaração da nulidade da dispensa coletiva, as quais foram realizadas sem a devida negociação entre a Embraer e os representantes da classe trabalhadora.

Em sede de tutela de urgência o TRT da 15ª Região concedeu a liminar determinando a suspensão das rescisões contratuais até a data da audiência de conciliação. No entanto, as audiências de conciliação realizadas não obtiveram êxito, de modo que o dissídio coletivo foi a julgamento pela Seção de Dissídios Coletivos.

Na decisão do TRT os pedidos formulados pelo sindicato foram julgados parcialmente procedentes, assim foi declarada a abusividade da dispensa coletiva, porém, no mérito foi rejeitada a reintegração dos trabalhadores aos seus cargos uma vez que entendeu que o ordenamento jurídico vigente na época do fato não tinha essa garantia de emprego, de acordo com a seguinte 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 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 (Brasil, 2009b, p. 1-2).

Ao fundamentar o acórdão, o relator ressaltou que a dispensa coletiva efetuada pela Embraer não foi precedida de negociação prévia com os sindicatos representativos da categoria e realizou uma diferenciação entre a dispensa coletiva e a dispensa individual.

O jurista Renato Rua de Almeida, com base no que dispõe o art. 444, da CLT, concomitante o art. 944, do diploma Civil, entende que a empresa que zela pela boa-fé objetiva e pelo direito fundamental social da proteção da relação de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, ao se deparar com problemas de “ordem econômico-conjuntural deve negociar com eles a despedida em massa, que deverá ser reparada com pagamento indenizatório, a ser medido pela extensão do dano causado aos trabalhadores despedidos” (Almeida, 2009, p.8). Dessa forma, o entendimento de Almeida coaduna com a decisão de mérito do TRT da 15ª Região no caso Embraer no que tange à necessidade do diálogo prévio entre a empresa e o sindicato, do contrário, a dispensa coletiva seria abusiva, por violar a boa-

fé objetiva e seus deveres anexos, em particular pelo descumprimento do dever de informar e comprovar aos trabalhadores e seus representantes a causa da dispensa.

Ainda no que se refere a decisão supracitada, os Sindicatos dos trabalhadores da Embraer, inconformados com o julgamento parcialmente procedente, interpuseram Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo (RODC) para o Tribunal Superior do Trabalho (TST), no intuito de que fosse decretada a nulidade das dispensas realizadas e que houvesse a continuidade dos contratos de trabalho com a consequente reintegração dos empregados dispensados ou, se impossível, houvesse a majoração da compensação financeira que fora fixada pelo TRT-15.

No entendimento do relator Maurício Godinho Delgado a dispensa coletiva exige a necessária participação do sindicato, conforme dispõe o art. 8º, incisos III e VI, da Carta Magna, contudo foi voto vencido, pois no julgamento do RODC nº 30900-12.2009.5.15.0000, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos do TST tomou a decisão pela maioria de 5 (cinco) votos contra 4 (quatro), mantendo a rejeição das preliminares.

Foi vencida a tese de que a dispensa coletiva promovida pela Embraer afrontou a boa-fé objetiva e, no mérito, houve parcial provimento ao recurso da Embraer afastando a declaração de abusividade das dispensas, apenas prorrogando os contratos de trabalho até o dia 13 de março de 2009. Nesse sentido, o entendimento jurisprudencial da época dos fatos dava à dispensa coletiva o mesmo tratamento da dispensa individual:

Foi mantido o pagamento de uma indenização adicional pela dispensa proporcional ao tempo de serviço de cada empregado. De acordo com o TST, o debate foi longo por se tratar de um caso novo. Além da decisão referente à Embraer, os ministros decidiram ainda, por maioria de votos (5 a 4), que daqui em diante há necessidade de negociação com os sindicatos antes da efetivação de dispensas em massa de trabalhadores. Porém, a maioria também afastou a abusividade da dispensa justamente pela falta desta negociação no caso da Embraer. A empresa já havia garantido benefícios não previstos em lei, como a prorrogação do plano de saúde dos trabalhadores por um ano a contar da dispensa e uma indenização adicional de acordo com o tempo de casa de cada trabalhador. Por outro lado, foi afastada a prorrogação dos contratos de trabalho até 13 de março de 2009, data da primeira audiência de conciliação no TRT-15, quando as partes se sentaram à mesa de negociação, como propunha o relator do recurso. Na defesa, os advogados do sindicato sustentaram que a demissão está diretamente ligada às perdas sofridas pela empresa na especulação financeira para “turbinar” seus lucros numa arriscada e desastrosa operação na Bolsa de Mercadorias e Futuros. Os advogados afirmaram que, após a dispensa, a Embraer está submetendo seus empregados a jornadas de trabalho extenuantes, o que demonstra que não houve queda no faturamento nem redução nas encomendas de aviões. O advogado da Embraer sustentou que as compensações pela dispensa já foram cumpridas pela empresa espontaneamente. Além disso, não há no ordenamento jurídico brasileiro qualquer vedação à dispensa coletiva imotivada (RODC 30900-12.2009.5.15.0000, Conjur, de 10/08/2009).

A decisão, em análise, baseou-se nos princípios fundamentais da dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Concluiu-se que era insuficiente a aplicação do instituto da dispensa individual para fazer frente à gravidade da dispensa coletiva. Embora o empregador possua o direito potestativo de demitir seus funcionários, mas quando se trata da dispensa em massa, a ausência de negociação coletiva prévia com os sindicatos caracteriza como ato abusivo pela falta de boa-fé objetiva (art. 422 do Código Civil).

Ao final, o TST sustentou a rejeição das preliminares, concluindo que o dissídio coletivo era de natureza mista, tanto econômica, quanto jurídica. No mérito, deu parcial provimento ao recurso da Embraer, afastando a declaração de abusividade das dispensas e a prorrogação dos contratos de trabalho até 13 de março de 2009. Além disso, fixou a tese de que, para os casos futuros, a negociação coletiva seria imprescindível quando houvesse a dispensa em massa de trabalhadores.

Apesar disso, o caso teve outros desdobramentos quando foi julgado no STF após o reconhecimento da tese de repercussão geral, Tema 638, conforme será abordado adiante. Após a decisão no caso Embraer, existiram outras demissões massivas no país, mas os tribunais mantiveram a tese fixada no TST no sentido da necessidade de o empregador negociar previamente a dispensa coletiva com o Sindicato dos Trabalhadores, a exemplo das dispensas massivas na Ford Motor Company Brasil LTDA e na empresa Torre Empreendimentos Rural e Construções Ltda.

No caso da empresa Ford, em Camaçari, Bahia, o Ministério Público do Trabalho (MPT) ajuizou uma ação de Tutela Cautelar Antecedente sob o nº 000053-72.2021.5.05.0133, na 3ª Vara do Trabalho de Camaçari, em 03/02/2021, contra a Ford Motor Company Brasil Ltda e Banco Ford S/A, nos termos do art. 300, e seguintes do CPC, requerendo a concessão da tutela de urgência essencialmente para:

Assegurar a realização de efetiva negociação coletiva entre empresa e sindicato profissional antes do anunciado fechamento da fábrica da FORD em Camaçari, oportunizando às partes o necessário diálogo social diante de situações de dispensa em massa” e para tal requer que sejam deferidas as medidas acautelatórias, de forma liminar (TCA 000053-72.2021.5.05.0133, Conjur, de 03/02/2021).

A partir da obtenção da liminar o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgica, Siderúrgica, Mecânica, de Automóveis, Autopeças de Camaçari (BA) buscaram avançar nas negociações coletivas no intuito de evitar o risco iminente da dispensa imediata e arbitrária de cerca de 4.000 mil funcionários sem o diálogo prévio com as entidades sindicais,

sob o pretexto do encerramento das atividades de produção de carros no país. Desse modo, o MPT com base no art. art. 8º, III e VI, da Constituição Cidadã e na tese fixada pelo TST no caso EMBRAER, houve o embasamento da defesa para salvaguardar os direitos dos trabalhadores e evitar graves repercussões econômicas e sociais.

Em contrapartida a Ford e o Banco Ford impetraram o Mandado de Segurança nº 0000199-27.2021.5.05.0000, em face de ato praticado pelo Juiz da 3ª Vara do Trabalho de Camaçari, Dr. Leonardo de Moura Landulfo Jorge nos autos do processo nº 0000053-72.2021.5.05.0133.

Em abril de 2021, foi aprovado um acordo coletivo pela ampla maioria dos trabalhadores em votação e definiu-se uma compensação financeira adicional às verbas rescisórias de 2,05 salários nominais por ano trabalhado mais valor fixo adicional conforme faixas pré-definidas, com garantia de indenização mínima de R\$ 130 mil. Observa-se que a decisão não determinou que a empresa não pudesse demitir em massa, mas que a negociação coletiva prévia é indispensável.

Outro caso que corrobora com o entendimento fixado no TST e STF, sobre a imprescindibilidade da prévia participação sindical nos casos de dispensa em massa, é o da empresa Torre Empreendimentos Rural e Construções Ltda que em Junho de 2017, dispensou mais de 100 trabalhadores, em Aracaju, Sergipe, sem negociação prévia com o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Pesada, Portos, Aeroportos, Barragens, Canais, Dutos, Eclusas, Estradas, Ferrovias, Hidrelétricas, Metrô, Pavimentação e Terraplenagem do Estado de Sergipe (Sintepav-SE).

Em defesa dos trabalhadores, o MPT ajuizou uma Ação Civil Pública e, no julgamento, a 9ª Vara do Trabalho de Aracaju deferiu os pedidos, mas o Tribunal Regional do Trabalho da 20ª Região (TRT-20) reformou a decisão e afastou as obrigações impostas à empresa. No entanto, em 13 de dezembro de 2023, o Recurso de Revista nº 000487-33.2018.5.20.0009, interposto pelo MPT foi conhecido e provido, sendo restaurada a sentença no aspecto em que condenou a ré:

Abster-se de dispensar coletivamente trabalhadores sem prévia negociação coletiva com o respectivo sindicato profissional, sob pena de pagamento de multa diária de R\$ 10.000,00 (dez mil reais), multiplicada pelo número de trabalhadores atingidos, a cada constatação de descumprimento”, revertendo-se, contudo, o valor apurado em favor unicamente do Fundo de Amparo ao Trabalhador (TST-RR-487-33.2018.5.20.0009, 3ª Turma, rel. Min. Alberto Bastos Balazeiro, Conjur, julgado em 13/12/2023).

Assim, a Terceira Turma do TST proibiu a Torre Empreendimentos Rural e Construções Ltda. de promover dispensa em massa sem negociar previamente com o sindicato da categoria, aplicando ao caso a tese de repercussão geral do STF, que julgou imprescindível a participação sindical para a dispensa coletiva.

### **3.2 Golpe da extrema direita neoliberal**

O neoliberalismo é uma doutrina econômica que emergiu na segunda metade do século XX, caracterizada pela flexibilização das leis trabalhistas, a abertura comercial, a privatização de empresas públicas e a redução do papel do Estado na regulação econômica. Essa corrente de pensamento influenciou políticas públicas em todo o mundo, incluindo o Brasil, que teve como principais governos adeptos dessas ideias os presidentes Fernando Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso.

Ao assumir o governo, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva ainda manteve políticas econômicas neoliberais dos seus antecessores, mas em contrapartida também buscou promover a estabilidade econômica com o controle da inflação e a manutenção de altas taxas de juros no intuito de minorar a taxa pobreza extrema e melhorar a desigualdade com o programa Bolsa Família.

Quando a presidente Dilma Rousseff assumiu a presidência da república buscou realizar uma política econômica de ajuste fiscal objetivando incentivar a competitividade no mercado e o crescimento econômico. Entretanto, essas ações não obtiveram o êxito esperado, resultando em altos custos fiscais sem o almejado crescimento.

Nesse contexto, o clima de descontentamento com o governo foi sendo motivado pelo discurso da direita neoliberal e a mídia sensacionalista que motivaram as manifestações em 2013, as quais modificaram as estruturas do cenário nacional com denúncias de crise econômica no país, de corrupção e devido as investigações da Operação Lava Jato, que revelaram desvios de verbas públicas da maior empresa petrolífera do Brasil, a Petrobrás. Além disso, a população alegou nas manifestações que havia falta de investimento do governo em áreas fundamentais como saúde, segurança e educação.

A mídia e seus segmentos conservadores da sociedade foram responsáveis por disseminar um ambiente adverso ao governo. O país vivenciava o agravamento de uma crise econômica que a partir de 2014, propiciou discursos favoráveis à adoção de medidas de

austeridade e de flexibilização das normas trabalhistas. Nos primeiros meses de 2015, após a reeleição da Presidenta Dilma Rousseff, que deu continuidade ao governo, surgiram diversos questionamentos relacionados às práticas financeiras adotadas no governo, principalmente, no que tange às pedaladas fiscais. Essas práticas consistem em atrasar o pagamento de despesas para períodos futuros, geralmente, mediante operações com bancos públicos como forma de ajudar temporariamente a melhorar artificialmente as contas do governo.

Existia no país uma polarização política que marcou um divisor de águas entre as perspectivas da direita e da esquerda. De um lado, a direita sustentava que a prática de pedaladas fiscais consistia em um crime de responsabilidade fiscal, passível de impeachment, enquanto a esquerda argumentava que se tratava de uma conduta comum em governos anteriores, não justificando, portanto, medidas extremas.

O fato é que o discurso da extrema da direita sobre a utilização dessas pedaladas fiscais do governo gerou intensos debates na sociedade e no âmbito do Congresso Nacional convencendo políticos, *lobby*, resultando em um erro histórico no Congresso Nacional, em 2016, pois irregularidades foram cometidos no processo de Impeachment, sobretudo, em relação a própria lei que não foi cumprida como deveria, pois quando um presidente sofre o impeachment uma das sanções previstas nessa lei é a perda da capacidade de assumir cargo público, o que não ocorreu nesse processo, sendo contraditório, ou seja, ora adota-se o rigor formal da lei para um político X e não para o Y, ora não utiliza a previsão legal, o que demonstra um processo eivado de vícios envolvendo apenas questões políticas.

O processo de impeachment de Dilma Rousseff desencadeou eventos que marcaram um período de intensa turbulência política e econômica no Brasil, responsável por dividir a opinião pública e gerar tensões entre os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário. Nesse cenário de turbulências e polarizações políticas a historiadora Céli Regina Jardim Pinto afirmou que:

O segundo turno das eleições presidenciais deixou o país profundamente dividido e com as forças de oposição que haviam votado em Aécio Neves inconformadas com a derrota por uma pequena margem de votos. Após as eleições, o discurso anti-Dilma tomou imediatamente o impeachment como seu conteúdo central. Dilma Rousseff venceu as eleições, mas não venceu o discurso. Quem falava em nome do Brasil, quem dizia o que era o país, o que iria acontecer, era a oposição partidária e alguns grupos organizados nas redes sociais. A popularidade da presidenta caiu nos três meses posteriores à eleição de forma vertiginosa: em dezembro, Dilma tinha 42% de ótimo e bom na avaliação de seu governo e 24% de péssimo; em março, caiu para 13% de ótimo e bom e 60% de péssimo (Pinto, 2017, p.146).

Dilma Rousseff foi afastada do cargo por 61 votos dos senadores e 20 votos contrários ao impeachment. Na outra votação, os senadores decidiram que ela poderia exercer funções públicas. Houve ampla contestação de setores da sociedade civil, pois moralmente falando ela não havia cometido nada reprovável, apenas o que todos os anteriores já realizaram. Na concepção da esquerda política foi um golpe ao governo democraticamente eleito e favoreceu a ascensão de um governo mais alinhado à agenda neoliberal.

No processo de Impeachment, a ex-presidente Dilma foi considerada culpada de cometer crime de responsabilidade fiscal por editar decretos de crédito suplementar sem a anuência do Congresso Nacional e em descumprimento da meta fiscal vigente. Além disso, condenaram-na pelo fato de postergar repasses ao Banco do Brasil para custear o Plano Safra, levando o banco a pagar o benefício com seus próprios recursos, o que se denomina “pedalada fiscal”.

O processo parlamentar que ocasionou o impeachment da Presidente Dilma é considerado como um movimento da direita tradicional insatisfeita com a condução do país. Nesse sentido, o impeachment não apenas provocou o processo de modificação dos direitos sociais arduamente conquistados durante décadas, mas também facilitou a execução de políticas alinhadas aos interesses do mercado e das grandes corporações, em prejuízo aos direitos dos trabalhadores.

O Juiz do Trabalho do TRT, André Luiz Machado, afirmou que se antes se acreditava na legalidade/legitimidade do processo de impeachment da presidente Dilma, posteriormente, já não poderia se contestar a existência de mais um golpe de Estado:

O golpe de 2016 pode ser considerado de novo tipo. Não há demonstração da força bruta dos fuzis e dos tanques, mesmo porque, no atual contexto das relações internacionais, não cairia bem uma demonstração de força desta natureza. A ruptura do processo democrático, portanto, apresenta-se com um verniz de legalidade. Por mais que os defensores do afastamento da Presidenta, apoiados pela mídia golpista, tentem passar uma imagem de normalidade institucional, o atual processo político consiste numa inegável ruptura do Estado democrático e social de direito (Machado, 2016, p. 15).

O golpe da extrema direita neoliberal não apenas manipulou os procedimentos legais e políticos para destituir uma presidente eleita pelo lícito processo eleitoral, mas também favoreceu a implementação de medidas que foram adotadas pelo governo do Presidente Michel Temer, que inseriu uma agenda neoliberal buscando flexibilizar as relações de trabalho em prol da competitividade e da suposta promoção da geração de empregos.

Em uma breve sessão solene, em 31 de agosto de 2016, no Congresso Nacional, o presidente interino Michel Temer assumiu o cargo de Presidente da República com um mandato válido até 31 de dezembro de 2018. Ao tomar posse do cargo, Michel Temer se comprometeu em assumir o compromisso constitucional de manter, defender e cumprir a Constituição Federal de 1988. Estavam presentes e assinaram o ato de posse à época o Presidente do Senado, Renan Calheiros, os membros da Mesa Diretora do Congresso Nacional e o Presidente do Supremo Tribunal Federal (STF), ministro Ricardo Lewandowski.

A partir de julho de 2017, as forças reacionárias advindas de um movimento golpista decidiram massacrar a classe trabalhadora com a aprovação, a título de urgência, a denominada Reforma Trabalhista, que recolocou as relações capital-trabalho nos patamares prevalecentes como visto no século XIX.

Segundo os juristas Grijalbo Fernandes Coutinho e Hugo Cavalcanti Melo Filho a reforma trabalhista ao ser aprovada iniciou um processo de dilapidação dos direitos dos trabalhadores em prol da sobrevivência política de um governo ameaçado e acusado formalmente do cometimento de crimes diversos, sobretudo, “para atender aos interesses econômicos de grandes empresas igualmente acusadas da prática reiterada desses e de outros crimes, muitas delas corruptoras confessas no atual imbróglio” (Coutinho; Melo Filho, 2017, p. 2). Nesse sentido, os doutrinadores entenderam que a reforma teria causado um enfraquecimento significativo dos direitos trabalhistas conquistados historicamente pelos trabalhadores para atender mais aos interesses políticos e econômicos de grandes empresas e do governo, e não em função de um real benefício da classe trabalhadora.

A reforma trabalhista juntamente com outros dispositivos legais, já citados, formaram um arcabouço ultraliberal que contribuiu para a precarização das relações de trabalho, o que configurou um ataque expressivo aos fundamentos da República Federativa do Brasil e trouxe ainda um regresso social no que concerne ao caput do art. 7º, além de colidir com o proposto art. 8º, III e VI, ambos da Constituição Cidadã.

A flexibilização das normas trabalhistas promoveu mudanças no equilíbrio de forças na relação de trabalho, beneficiando os interesses empresariais. “A flexibilização laboral transforma o eixo protetor institucional da norma em favor dos empresários, que intrinsecamente ligados ao contexto histórico do desemprego massivo se fazem politicamente fortes, acrescido à própria evolução do sistema econômico-produtivo” (Barroso, 2010, p. 49).

Sendo assim, é indispensável que se tenha em mente que o interesse público primário das sociedades, de modo geral, é que o Direito do Trabalho proteja os direitos sociais e indisponíveis do trabalhador contra as arbitrariedades dos que vislumbram apenas a lucratividade.

Conforme lecionam Melo Filho e Coutinho a reforma trabalhista através da falsa promessa de criação de milhares de novos postos de emprego ocasionou dezenas de alterações na CLT, reduzindo “drasticamente o custo do valor-trabalho mediante a extrema precarização deste em todas as dimensões possíveis, com especial destaque para o tema da dispensa em massa dos trabalhadores” (Coutinho; Melo Filho, 2017, p. 2). É inegável que o real interesse da reforma foi de aumentar os lucros das empresas em detrimento da intensificação do trabalho humano visto como mercadoria.

A alegada crise financeira mundial e o aumento dos níveis de desemprego serviram de pano de fundo para criar um cenário político favorável à modificação da legislação trabalhista. Assim, “os princípios de proteção do Direito do Trabalho seguiram uma linha de diminuição de sua aplicabilidade na normativa flexível do trabalho, pois a orientação mercantilista atual, aporta sua função racional econômica como fundamento legal” (Barroso, 2010, p. 52). E esta flexibilização do princípio protetor atrelado à relativização dos direitos do trabalhador ocasionou um verdadeiro retrocesso à legislação trabalhista.

O discurso do então presidente Michel Temer era que a nova legislação trabalhista se adequaria à realidade atual do Brasil e criaria novos postos de trabalho. Entretanto, com mais de dois anos de vigência da Lei nº 13.467 de 2017, a informalidade e desigualdade socioeconômica continuava a atingir gráficos alarmantes, além do crescente número de pessoas entrando na linha da extrema pobreza.

Entre 2017 a 2019, a taxa de desemprego no Brasil passou de 12% para 11,8%, nos trimestres equivalentes da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios contínua do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Uma ínfima redução na taxa de desemprego de 12,5 milhões em 2019, 100 mil a menos que em 2017, número muito aquém da projeção da equipe ministerial de Temer, que afirmava geraria até dois milhões de empregos nos primeiros dois anos da Reforma (Coll, 2019).

Relembrando as leis europeias editadas que estruturaram o capitalismo no século XIX autorizando o máximo de exploração da classe trabalhadora por suas novas formas de contratação e flexibilizando nas jornadas de trabalho, de modo semelhante a reforma editada no governo Temer criou um verdadeiro código de direito material e processual com o intuito claro de beneficiar a classe empresária em detrimento dos empregados com falsas promessas de progresso socioeconômico. Uma “estratégia eficaz de radicalização do controle social, produzindo a redução dos níveis de democracia e a velfrustração dos movimentos populares” (Melo Filho; Andrade, 2021, p. 147), com essa falsa narrativa de criação de novos postos de empregos, o governo gerou desinformação entre os trabalhadores, desviando sua atenção da luta por melhores condições e direitos.

A terceirização possui uma dupla realidade: enquanto as empresas experimentam crescimento econômico, os trabalhadores enfrentam a precarização do emprego. Os “resultados da terceirização supõem um crescimento econômico da empresa e a precariedade do emprego aos trabalhadores, ou seja, a matriz de duas realidades inversamente proporcionais, além do elemento político de fragmentação do poder ativo dos trabalhadores” (Barroso, 2010, p. 61). Uma lógica que apenas traz benefícios ao empresário e suprime o direito de negociação e melhorias nas condições de vida do trabalhador.

Durante o período do governo de Temer, a Lei nº 13.467/2017 foi objeto de duras críticas por ser entendida como algo que favorecia os interesses empresariais em detrimento aos direitos da classe trabalhadora. Um dos artigos prejudiciais ao trabalhador trazidos com essa lei foi o art. 611-A, da CLT, que dispõe sobre a lógica do negociado prevalecer sobre o legislado, que vai de encontro ao princípio protetivo, piorando a situação do trabalhador, que é a parte mais frágil da relação de trabalho e que na maioria das vezes sai prejudicado quando acorda com o empregador.

Esse artigo age em matérias que podem ser livremente pactuadas, retiradas ou alteradas por negociação coletiva ou até mesmo individual, reduzindo ou alterando direitos dos empregados. O que demonstra que o trabalhador passou de um estado de significativa proteção para um de menor proteção.

Foram vários os dispositivos contestados no projeto de lei da reforma, tais como a jornada 12/36 (art. 59-A da CLT), através da qual o trabalhador poderia laborar por 12 horas seguidas, desde que tenha 36h de descanso logo depois, a possibilidade de gestantes

trabalharem em locais insalubres, art. 394-A/CLT, inciso II e III (objeto de ADIN nº 5938/STF), o trabalho intermitente (art. 452-A/CLT), parcelas que se integram ao salário (art. 457, §1º, da CLT), a prevalência do negociado sobre o legislado, art. 611-A/CLT, dentre outras.

Mesmo após a sua aprovação, o chefe do executivo federal não vetou as partes que causaram divergências, preferiu editar no dia 14 de novembro uma medida provisória nº 808/2017 atrelada a outras regulamentações, com a nova legislação já em vigência.

De acordo com os juristas Jorge Luiz Souto Maior e Valdete Souto Severo o decadente rigor técnico da Lei 13.467/2017, fez com que a própria Medida Provisória 808/2017 comprometesse a segurança jurídica. A aplicação dessa nova legislação se tornaria inviável perante a vigência da Medida Provisória, a qual possuía uma inconstitucionalidade formal, sobretudo, por se destinar a corrigir as impropriedades em uma lei ordinária, a qual não era a sua natureza normativa. Entende-se que faltou correções pela instância revisora do Parlamento e pelo chefe do Poder Executivo, e como era previsto essa medida caducou em 24 de abril de 2018 e muito do que ela se propôs a questionar permaneceu na lei com algumas partes sofrendo pequenas alterações.

A Lei Federal nº 13.467/2017, impactou diretamente no volume de reclamações trabalhistas ajuizadas no país, o que se reflete negativamente nos tribunais, tanto pela quantidade de processos, quanto pela insegurança jurídica que ocasiona aos buscam no judiciário a solução de seus conflitos.

Outro importante marco regulatório trabalhista foi o Decreto nº 10.854/2021, que buscou estabelecer dispositivos de fiscalização das normas protetivas, que dispõem sobre saúde e segurança do trabalhador, a exemplo de seu art. 16, que fortalece essa proteção:

Compete exclusivamente aos Auditores-Fiscais do Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, autoridades trabalhistas no exercício de suas atribuições legais, nos termos do disposto na Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, a fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho e de saúde e segurança no trabalho.

O Decreto dispõe ainda em seu art. 17 sobre as denúncias de irregularidades e por pedidos de efetiva fiscalização trabalhista. Sendo notória a relevância deste decreto no que tange ao sistema de proteção frente às relações de trabalho, pois enaltece a dignidade humana, conforme preceitua a Declaração Universal dos Direitos Humanos em seu art. 23:

Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. 3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. 4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

O Art. 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, estabelece que os direitos fundamentais relacionados ao direito ao trabalho, os quais visam garantir a dignidade e o bem-estar dos trabalhadores, protegendo-os contra a exploração e a discriminação, bem como promover a justiça social e a igualdade de oportunidades. É inegável que ao longo dos anos muitos foram os direitos conquistados pelos trabalhadores mediante o princípio protetivo e lutas de classe. No entanto, a reforma trabalhista trouxe mudanças significativas, em sua maioria prejudiciais ao trabalhador sob a justificativa de modernizar as relações empregatícias e melhorar a economia do país.

Apesar disso, é perceptível o cenário de ampliação da informalidade, de demissões e ataques frequentes aos direitos dos trabalhadores. Ao promover a flexibilização, a reforma promoveu mudanças na jornada de trabalho, podendo ser ampliadas exaustivamente, alterações no direito de remuneração de horas extras, ampliou os contratos temporários, conseqüentemente a terceirização com instabilidades aos trabalhadores, desigualdade na negociação, ou seja, a prevalência do negociado sobre o legislado, favorecendo os empregadores devido ao seu poder de barganha, o que resulta em acordos que não respeitam a dignidade e os direitos básicos do trabalhador. E um dos piores golpes aos direitos do foi a facilitação da dispensa em massa com a inserção do art. 477-A na CLT pela reforma.

Este dispositivo representa um ataque frontal ao princípio protetivo, pois não apenas redefine os parâmetros da dispensa coletiva, mas também ocasiona insegurança jurídica ao trabalhador. Além de ser incompatível verticalmente com várias convenções da OIT, conforme analisaremos a seguir.

### 3.3 Descumprimento das promessas da Reforma Trabalhista

O descumprimento das promessas da Reforma Trabalhista pode ser atribuído a uma série de fatores complexos, mas que foram minimizados para que aquela fosse aprovada. Durante o processo legislativo da reforma da CLT, havia na Câmara dos Deputados e no Senado um discurso de que os direitos trabalhistas eram considerados como entraves ao crescimento econômico do país, atribuindo-lhes a culpa pelo alto índice da taxa de desemprego e pela prevalência do trabalho informal.

Os defensores da proposta fundamentaram o seu discurso na premissa de que as alterações eram imperativas para fomentar a criação de novos postos de empregos pelo mercado de trabalho, com o argumento contundente de que a legislação vigente representava um obstáculo à expansão das oportunidades laborais. No entanto, essa promessa está muito distante de se concretizar, pois nos últimos anos houve uma oscilação na taxa de desemprego com aumento expressivo ou pequenos recuos, além de subutilização da força laboral, uberização, precarização do trabalho e avanço da informalidade ao passo que a remuneração dos trabalhadores delinea uma trajetória descendente.

As medidas de gestão, de maneira geral, para fomentar o mercado de trabalho necessitam avançar, assim como a fiscalização tanto do trabalho formal, quanto do trabalho informal que aumenta significativamente e contribui para desconstrução do modelo protetivo vinculado ao contrato de trabalho.

Observa-se que há discursos empresariais, midiáticos e governamentais indo em direção à flexibilização e desregulamentação das relações laborais, acentuados pela reforma trabalhista, sob o pano de fundo da "modernização". Esta abordagem busca o seu fundamento sob o argumento de que há a necessidade de atualizar o ultrapassado modelo regulatório das relações de emprego.

As medidas que vêm sendo adotadas a partir da Reforma Trabalhista indicam uma tendência para dismantlar um sistema de proteção ao trabalhador que paulatinamente foi construído através de décadas de lutas da classe trabalhadora. Essas medidas facilitam a inserção de mão de obra no mercado de trabalho com contratos precários, reduz direitos relacionados à jornada de trabalho e remuneração, priorizam acordos individuais entre empregado e empregador em detrimento ao intermédio sindical, retirou a contribuição sindical

ocasionando a restrição financeira dessas entidades e limitou o direito à assistência judiciária gratuita, restringindo o acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho.

As lutas da classe trabalhadora para atingir níveis mínimos de um trabalho digno e os esforços para a criação da CLT, do salário mínimo, da Justiça do Trabalho, do Ministério do Trabalho, da legalização dos sindicatos, entre outros, bem como os avanços sociais e trabalhistas estabelecidos pela Constituição de 1988, estão sendo constantemente restringidos para chegarmos ao patamar de “modernização” dito pelos defensores da reforma.

Há um ataque expressivo aos direitos dos trabalhadores, uma tendência ao retrocesso, que é justificada pelos defensores da reforma como uma necessidade de "modernização" das relações de trabalho. No entanto, essa modernização se traduz, na prática, em uma flexibilização exacerbada aos direitos arduamente conquistados.

A reforma trabalhista trouxe consigo uma série de alterações CLT, gerando intensos debates e divergências entre os doutrinadores e operadores do direito. Essas mudanças, em especial, as dispostas no art. 477-A, suscitaram questionamentos acerca de sua compatibilidade com os institutos constitucionais e com Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), assuntos relevantes ao trabalho que serão analisados no capítulo seguinte.

## **4 AS INCOMPATIBILIDADES DA REFORMA COM CONVENÇÕES DA OIT E OS DESDOBRAMENTOS DO TEMA 638**

### **4.1 A Reforma e suas incompatibilidades com Convenções da OIT**

As críticas dirigidas à Reforma Trabalhista não se limitaram apenas ao contexto interno do país, mas, também há desacordo com convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), das quais o Brasil é signatário, dentre elas a 98, 135 e 154 que de maneira geral, garantem a proteção dos trabalhadores mediante a atuação do sindicato e a negociação coletiva.

A Convenção nº 98 da OIT assegura o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, a qual foi ratificada pelo país em 1952. O art. 4º dispõe que:

Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego.

Em outras palavras, esse artigo prevê que deverão ser tomadas medidas apropriadas para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores, visando regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego. Notadamente esse artigo benéfico ao trabalhador é confrontado pelo art. 477-A, da CLT, que minimiza a atuação dos sindicatos e da negociação coletiva.

No que se refere à convenção nº 135 ratificada pelo Brasil em 1991, esta aborda a proteção dos representantes dos trabalhadores, garantindo condições adequadas para o exercício das funções representativas dentro das empresas. Tal convenção tem o intuito de assegurar que os representantes sindicais possam desempenhar suas funções sem o risco de discriminação, assédio ou outras formas de represálias por parte dos empregadores, o que é fundamental para garantir a autonomia sindical e fortalecer o direito à representação coletiva. No entanto, a reforma enfraqueceu o papel tradicional dos sindicatos, sobretudo, no que se refere à negociação coletiva e à contribuição sindical obrigatória. Além de flexibilizar regras que anteriormente garantiam uma proteção mais robusta aos trabalhadores e suas entidades representativas, tornando-se incompatível com essa convenção.

Quanto a convenção nº 154 ratificada pelo país em 1994 trata sobre o incentivo à negociação coletiva estabelecendo diretrizes para promover acordos entre empregadores e trabalhadores, no intuito de fomentar um ambiente favorável ao diálogo e à construção de acordos coletivos que beneficiem ambas as partes. No entanto, a Reforma Trabalhista buscou enfraquecer a negociação coletiva com o art. 477-A, da CLT, ao privilegiar acordos individuais entre empregador e empregado, em que a parte vulnerável da relação empregatícia, o trabalhador, na maioria das vezes é prejudicada.

Assim, a Reforma Trabalhista, além de afrontar o dispositivo da negociação coletiva privilegiando acordos individuais, afeta os trabalhadores em sua base sindical de representatividade e lhe retira ao altera diversos direitos.

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu princípios fundamentais como forma de garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores, tais como o princípio da dignidade da pessoa humana, o princípio da valorização do trabalho humano, assim como no seu art. 7º há um rol de relevantes direitos sociais aos trabalhadores. O inciso XXVI, deste artigo, prevê o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, que são frutos da negociação coletiva e que primam por uma relação dialógica para o fortalecimento das relações laborais. Contudo, a reforma trabalhista flexibilizou vários dispositivos da CLT, representando um desafio significativo para os princípios fundamentais estabelecidos na Constituição Federal de 1988.

Apesar disso, com a flexibilização de vários artigos da CLT a reforma mudou significativamente a atuação dos sindicatos dificultando sua atuação na defesa dos direitos trabalhadores, por exemplo, possibilitou que acordos sejam realizados diretamente entre empregadores e empregados, sem a necessária intervenção sindical, o que diminui a capacidade de negociação dos sindicatos.

No caso dos trabalhadores, a sua capacidade de negociação perante o empregador é mínima por serem a parte vulnerável na relação de emprego, na maioria das vezes, saem prejudicados, pois abdicam de direitos e se submetem a acordos eivados de vícios, ora por receio de perder o vínculo empregatício, ora por necessidades pessoais.

Embora a negociação coletiva seja um importante instrumento para fortalecer as relações laborais, é importante que ela não impulse a renúncia, por parte dos trabalhadores,

de direitos básicos, como normalmente tem acontecido, deixando-os à mercê dos abusos por parte dos empregadores. Nesse sentido, o ideal a ser alcançado nos acordos coletivos é a construção de um contexto dialógico e de equidade, que não haja o comprometimento da dignidade e segurança dos trabalhadores, tampouco dos direitos trabalhistas, que representam marcos de séculos de lutas da classe operária.

Outra mudança que enfraqueceu a atuação sindical está prevista no art. 578 e seguintes da CLT, acerca da contribuição sindical facultativa, que reduziu consideravelmente a arrecadação dos sindicatos, atingindo parte de sua fonte de financiamento. A lei nº 13.467/2017 realizou alterações na CLT que fragilizam a proteção dos direitos trabalhistas e representaram um retrocesso social, além de comprometer os compromissos assumidos pelo Brasil em relação aos direitos humanos e às normas internacionais do trabalho.

A reforma trabalhista resultou em uma redução expressiva dos direitos dos trabalhadores, aumentando a precarização das relações de trabalho e dificultando o acesso a direitos básicos, como férias e jornada digna de trabalho. Isso viola não apenas os princípios dos direitos humanos e sociais, como afronta a garantia de condições mínimas de trabalho aos cidadãos, um dos princípios fundamentais estabelecidos na Constituição Federal, que é primado em tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário.

#### **4.2 Decisão do STF no caso Embraer e Tema 638**

O caso EMBRAER (2009) foi emblemático no Judiciário brasileiro por suas repercussões sociais em grande escala. A luta sindical pelos direitos dos trabalhadores, em parte, foi reconhecida, quando a sentença final fixou o indicativo jurisprudencial da necessidade de intervenção sindical prévia, conforme ilustra os informativos nº 17 e 34, ambos do TST:

Ao contrário da dispensa individual, que se insere no poder potestativo do empregador, a dispensa coletiva tem relevante impacto econômico, social e jurídico sobre os trabalhadores, seus familiares, a comunidade empresarial, a população regional e o mercado econômico interno, configurando-se matéria própria da negociação coletiva mediante a imprescindível participação do sindicato profissional, nos termos do art. 8º, III e VI, da CF (Brasil, TST: n. 17, 7 a 13 ago. 2012).

No caso, reafirmou-se o entendimento de que a exigência de prévia negociação coletiva para a dispensa em massa é requisito essencial à eficácia do ato empresarial, pois as repercussões econômicas e sociais dela advindas extrapolam o vínculo

empregatício, alcançando a coletividade dos trabalhadores, bem com a comunidade e a economia locais (Brasil, TST: n. 34, 11 a 19 dez. 2012)

Este posicionamento vinculante da Corte Trabalhista observou a importância da negociação prévia coletiva como forma de minorar os impactos sociais e financeiros da dispensa coletiva em uma localidade. É inegável que a interrupção abrupta do contrato de trabalho interfere de imediato no cotidiano das pessoas, ocasionando a diminuição do seu poder aquisitivo ao serem surpreendidos com a notícia de que estão desempregados.

Além disso, não se trata apenas de questões financeiras, pois a tensão psicológica e frustração do trabalhador ocasionada pela dispensa arbitrária, compromete a sua própria saúde e a depender do significado que esse emprego possui na vida dessa pessoa, a perda deste, poderá gerar impactos relevantes a curto e médio prazo, que “podem ser entendidos como a “conjugação de diversas variáveis interligadas”, como emocionais, psicológicas, físicas, econômicas, profissionais, sociais, familiares, comportamentais” (Caldas, 2000, p. 1993). No entendimento do Prof. Dr. em Administração, Miguel Pinto Caldas, a perda do emprego pode ocasionar doenças como o AVC, a depressão, ansiedade, estresse, dentre outros.

Por outro lado, os efeitos da dispensa massiva também podem afetar diretamente o comércio e a economia local, pois ao reduzir o poder de compra dos empregados, eles terão menos dinheiro disponível para gastar com bens e serviços; restaurantes, bares e lojas com a redução significativa nas vendas poderão encerrar suas atividades comerciais, pois o mercado é regulado pela lei da oferta e demanda; outro efeito da dispensa coletiva é que haverá menos empregados contribuintes, conseqüentemente, menos impostos pagos e um possível aumento da informalidade, o que afetaria a receita do governo local, além de prejudicar a imagem da cidade ou região, tornando-a menos atrativa a investimentos e novos negócios; outro impacto negativo seria o aumento da pobreza na localidade, com a elevação dos índices de desigualdades sociais e porventura problemas sociais, como aumento da criminalidade, dentre outros.

Em um país como o Brasil, com elevados indicadores de desigualdades sociais, a dispensa coletiva gera efeitos que podem ser significativos e duradouros em uma cidade. Sendo assim, as empresas, o governo e as entidades sindicais devem trabalhar em conjunto para encontrar a solução mais adequada que minorem os impactos negativos da dispensa massiva e melhor satisfaça o bem-estar dos empregados e, conseqüentemente, o bem-estar social.

Por conseguinte, quando em 8 de junho de 2022, o Plenário do STF decidiu majoritariamente, no caso Embraer, no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 999435, com repercussão geral no Tema 638, que é imprescindível a participação prévia de sindicatos nos casos de dispensas coletivas, venceu a relação dialógica, pois buscou-se atenuar o desequilíbrio da relação de forças entre empregado e empregador e distribui melhor o impacto econômico e social da dispensa coletiva.

No início do julgamento em maio de 2021, o então relator, ministro Marco Aurélio votou pelo provimento do recurso por considerar desnecessária a negociação coletiva para a dispensa em massa. Na ocasião, corroborando com esse entendimento, os ministros Nunes Marques e Alexandre de Moraes, em oposição a esse entendimento, o ministro Edson Fachin votou pela obrigatoriedade da negociação, assim como o ministro Luís Roberto Barroso, que entende que não deve haver uma vinculação, mas a negociação deve existir.

Em voto-vista, o ministro Dias Toffoli se uniu à divergência, pois de acordo com seu entendimento a participação dos sindicatos é imprescindível em defesa das categorias profissionais, além de evitar uma possível incidência de multas, também pode contribuir para a recuperação e o crescimento da economia.

O ministro Dias Toffoli, em consonância com Barroso, entende que não se trata de pedir autorização ao sindicato para a dispensa, mas de envolvê-lo em um processo dialógico, objetivando a manutenção de empregos mediante a negociação coletiva. Ainda de acordo com Toffoli, a participação de sindicatos, nesses casos, pode auxiliar a encontrar soluções alternativas ao rigor das demissões em massa.

Assim, de maneira geral, os ministros que acompanharam essa linha de raciocínio, preocupam-se com os impactos sociais e econômicos das dispensas coletivas. Mas, destacam que a intervenção sindical prévia não se confunde com autorização prévia dos sindicatos, trata-se do estímulo ao diálogo, mas sem estabelecer estabilidade no emprego. E seguindo esse entendimento votaram as ministras Rosa Weber, Cármen Lúcia e o ministro Ricardo Lewandowski.

De modo geral, os ministros e as ministras que se posicionaram no sentido da necessidade prévia do diálogo com as entidades sindicais demonstraram preocupação com os impactos sociais e econômicos das demissões massivas e evidenciaram que a intervenção

sindical prévia não se confunde com autorização prévia dos sindicatos, mas estimula o diálogo e busca maneiras alternativas que privilegiam a continuidade do emprego.

Destaca-se que o ministro Alexandre de Moraes após ouvir as colocações dos ministros, alterou seu posicionamento, que antes acompanhava o voto do relator. Moraes afirmou que a melhor abordagem do tema em questão é a busca pelo equilíbrio nas relações de trabalho à luz do que privilegia a Constituição de 1988 ao dispor sobre os direitos sociais.

Por decisão majoritária, a Corte negou provimento ao RE, e foram vencidos os votos dos ministros Marco Aurélio, Nunes Marques e Gilmar Mendes. Por maioria, a tese de repercussão geral fixada no STF sobre o Tema 648 foi a necessidade de intervenção sindical prévia como exigência procedimental imprescindível para dispensa em massa de trabalhadores, a qual não se confunde com a autorização prévia por parte da entidade sindical ou celebração de convenção ou acordo coletivo. A maioria dos Ministros reconheceu a impossibilidade do exercício unilateral da dispensa coletiva por parte do empregador, pois este instituto do direito coletivo do trabalho demanda a participação do sindicato dos trabalhadores, no intuito de representá-los e defender os respectivos interesses perante a empresa.

O STF modulou os efeitos de sua decisão sobre o tema, estabelecendo que a exigência de intervenção sindical prévia apenas se aplica às demissões ocorridas após 14 de junho de 2022, data da publicação da ata de julgamento. Logo, percebe-se que antes da jurisprudência firmada pelo STF no caso Embraer, havia uma zona cinzenta ocasionada pelo art. 477-A, que equiparou para todos os fins as dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas. A ausência de um mecanismo normativo eficaz gerava decisões judiciais que provocavam insegurança jurídica ao trabalhador.

O caso emblemático da EMBRAER, ocorrido em 2009, é um dos exemplos no judiciário brasileiro da imprescindibilidade da negociação coletiva entre empregador e sindicato para mitigar danos tanto sociais, quanto econômicos. Embora o STF tenha decidido que, em última instância, a dispensa coletiva possa ser realizada mesmo sem o acordo do sindicato, a jurisprudência reafirma a importância da negociação coletiva como uma forma de evitar ou, ao menos, atenuar os efeitos adversos dessas demissões em massa.

A negociação coletiva desempenha um papel fundamental no contexto do instituto da dispensa coletiva. Isso se deve ao fato de que a negociação coletiva se apresenta como um

instrumento essencial para a promoção da justiça social e a manutenção da estabilidade econômica, garantindo, assim, a proteção dos direitos dos trabalhadores e a harmonia nas relações de trabalho. E a ausência desse mecanismo, como buscou estabelecer o art. 477-A, da CLT, representa um retrocesso social, pois ignora a trajetória normativa que, ao longo dos anos, foi sendo solidificada nas relações de trabalho.

Embora o princípio da vedação ao retrocesso social não tenha previsão expressa na Constituição Cidadã, contudo encontra respaldo na evolução histórica dos direitos sociais, impedindo que, a pretexto de superar dificuldades econômicas, o Estado possa, sem uma compensação adequada, anular ou revogar o núcleo essencial dos direitos adquiridos pelos cidadãos, pois isso afetaria a própria dignidade da pessoa humana. Sobre essa matéria a ministra Cármen Lúcia dispôs:

De se atentar que prevalece, hoje, no direito constitucional, o princípio do não retrocesso, segundo o qual as conquistas relativas aos direitos fundamentais não podem ser destruídas, anuladas ou combatidas, por se cuidarem de avanços da humanidade, e não de dádivas estatais que pudessem ser retiradas segundo opiniões de momento ou eventuais maiorias parlamentares (Rocha, 2001, p. 59)

No contexto trabalhista, o artigo 477-A, da CLT, constitui um claro retrocesso ao buscar enfraquecer a proteção do trabalhador o desconsiderar a relação dialógica antes da dispensa coletiva. Essa medida fere garantias constitucionais e as convenções internacionais, como as da OIT, que são contrárias aos retrocessos em direitos sociais.

É importante salientar que a luz da Constituição Federal da República Federativa do Brasil a negociação coletiva prestigiada em seu art. 8º, VI, o qual fortalece o papel dos sindicatos nas negociações coletivas em busca da defesa dos direitos dos trabalhadores. Sendo assim, não pode ser afastada por lei infraconstitucional.

Ao analisarmos o rigor formal do art. 477-A, da CLT, foi perceptível que buscou enfraquecer em primeiro plano o caráter preventivo da negociação ao não exigir a autorização ou mesmo uma negociação efetiva por parte do sindicato. E por outro perde sua eficácia na medida em que a negociação entre as partes, empresa e sindicato, não se dá de maneira obrigatória.

Essa “falha legislativa” em garantir a participação ativa dos sindicatos na definição de processos de dispensa em massa, e por conseguinte a judicialização da matéria, leva a um custo

social elevado, tanto para os empregados quanto para a própria sociedade, pois as consequências dessas demissões impactam diretamente a estabilidade econômica local.

Ademais, as decisões do TST e o controle judicial das dispensas refletem um sistema reativo, o qual deveria ser substituído por um sistema proativo, onde a negociação entre as partes fosse fortalecida, como no Processo Civil que a autocomposição é incentivada na resolução de conflitos.

Posto isto, é imperativo, que o legislador brasileiro reforme o artigo 477-A da CLT, de modo a assegurar que institutos díspares não sejam equiparados e que a negociação coletiva, como um direito dos trabalhadores, seja obrigatória em casos de dispensa em massa. Nesse sentido, a reforma legislativa deve ser orientada pela necessidade de equilibrar os direitos dos trabalhadores e as necessidades empresariais, buscando sempre a solução consensual como forma de evitar os danos irreparáveis que a ausência de diálogo pode causar, tanto para os empregados, quanto para a economia local.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como escopo principal identificar as implicações da flexibilização da dispensa massiva de empregados pela Reforma Trabalhista sem a prévia participação sindical e analisar que institutos constitucionais como o art. 8º e o art. 7º que consagram os direitos sociais dos trabalhadores, assim como convenções da OIT, que dispõem sobre as garantias trabalhistas, estão sendo violados ao arripio da lei por artigo como o 477-A da CLT.

O compromisso assumido pelo Brasil com as convenções que versam sobre a defesa dos direitos dos trabalhadores, reforça a obrigação do país em respeitar e promover os direitos sociais e zelo por condições de trabalho dignas. Assim, qualquer medida que busque retroceder nas conquistas trabalhistas levanta questionamentos, tanto no âmbito constitucional quanto internacional deve ser considerada incompatíveis com o ordenamento jurídico brasileiro.

A intervenção sindical prévia na dispensa coletiva é essencial para a preservação dos direitos coletivos dos trabalhadores, que não podem ser equiparados com a dispensa individual, sob pena de comprometer o equilíbrio das relações de trabalho, prejudicar a economia e ocasionar um grande aumento nos índices de desempregos no país.

O ataque da direita neoliberal mediante a reforma trabalhista nas bases sindicais da classe trabalhadora com o intuito de enfraquecer sua autonomia e representatividade na tutela dos direitos dos trabalhadores ocasiona retrocesso social e viola não só a Constituição, mas também os pilares do Estado Democrático de Direito.

Por isso, quando o STF firma o seu entendimento sobre a necessidade da participação prévia dos sindicatos nas dispensas em massa, reforça a importância do diálogo entre as partes na relação empregatícia e revigora o instituto da negociação coletiva vilmente vem sendo atacado pelas arbitrariedades de determinadas empresas sem boa-fé na relação jurídica.

Essa tese fixada no Supremo favoreceu os sindicatos que ao longo dos anos tiveram tantas percas significativas de direitos e se encontram enfraquecidos na luta pelas causas trabalhistas. Destacou-se que essa prévia intervenção sindical na dispensa coletiva não se trata de anuência para que as empresas possam encerrar os seus contratos de trabalho, mas assegura que o processo seja transparente, buscando minorar os impactos dessas dispensas massivas e respeitando a dignidade do trabalhador.

A efetividade dos direitos trabalhistas vai além da aplicação técnica das normas, pois envolve a defesa de uma ordem social justa e a promoção do valor social do trabalho com vistas a reduzir as desigualdades sociais no país.

Diante o exposto, no que tange as incompatibilidades trazidas com o art. 477-A, da CLT fora trazida elementos que reforcem a necessidade da reforma desse artigo, pois seus efeitos na sociedade não apenas afetam o trabalhador no plano coletivo, nos direitos trabalhistas, na base sindical, como também na própria estabilidade econômica. Assim, é imprescindível na dispensa em massa que haja a negociação coletiva com a prévia participação dos sindicatos visando atenuar os efeitos desse ato, garantir um processo justo e transparente, na salvaguarda dos direitos dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

- AGUSTD. **Polar Night**. Letra da música disponível em: <https://youtu.be/eAdKdSGKy1Y?si=uWP1duhHE3bqCJYZ>. Acesso em: 30 jan. 2025.
- ALMEIDA, Renato Rua de. **Aplicação da teoria do diálogo das fontes no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.
- ALMEIDA, Renato Rua de. Subsiste no Brasil o direito potestativo do empregador nas despedidas em massa. **Revista LTr: legislação do trabalho**, São Paulo, v. 73, n. 4, p. 391-393, abr. 2009. Disponível em: [http://renatoruaemarcusaquino.adv.br/publicacoes/renato\\_rua\\_despedida\\_em\\_massa.pdf](http://renatoruaemarcusaquino.adv.br/publicacoes/renato_rua_despedida_em_massa.pdf) Acesso em: 13 fev. 2025.
- BARBOSA, Maria da Graça Bonança. O "caso Embraer" e os desafios para tutela coletiva dos interesses legítimos dos trabalhadores no Brasil. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, São Paulo, SP, v. 75, n. 5, p. 554-564, maio 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/164717> Acesso em: 13 jan. 2025.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: Ltr, 2013.
- BARROSO, Fábio Túlio. **Novo contrato de trabalho por prazo determinado**. 1. ed. Curitiba: Juruá, 2010.
- BOSELLI, André. Pedido de destaque suspende julgamento sobre demissão em massa sem negociação. In: **Revista Consultor Jurídico**, 25 de fevereiro 2021. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-25/stf-suspende-julgamento-demissao-massa-negociacao> Acesso em: 18 jun. 2023.
- BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de junho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Diário Oficial da União. Poder Executivo, Brasília, DF, 14 jun. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm) Acesso em: 15 jul. 2023.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Seção de Dissídios Coletivos. Dissídio Coletivo n. 309-2009-000-15-00. Relator: Desembargador José Antônio Pancotti. Diário Oficial do Estado de São Paulo, 30 mar. 2009b. Disponível em: Acesso em: 28 fev. 2025.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, compilado até a Emenda Constitucional nº 101/2019. – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2019.
- BRASIL. TST: n. 17 (7 a 13 ago. 2012). Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/95710>. Acesso em: 11 jul. 2023.

BRASIL. TST: n. 34 (11 a 19 dez. 2012). Disponível em:  
<https://hdl.handle.net/20.500.12178/95729>. Acesso em: 11 jul. 2023.

BRASIL. STF: Tema 638 - Necessidade de negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=505608&ori=1> Acesso em: 20 jun. 2023.

BRASIL. STF: RE 999435. Disponível em:  
<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5059065>. Acesso em: 10 jun. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Pedido de vista suspende julgamento sobre necessidade de negociação coletiva antes de demissão em massa. Disponível em:  
<https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=466227&ori=1> Acesso em: 14 jul. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Repercussão Geral no RE nº 999435**, Relator Min. Marcos Aurélio. Julgado em 22 de março de 2013. Disponível em:  
<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4104046&numeroProcesso=647651&classeProcesso=ARE&numeroTema=638> Acesso em: 14 jul. 2023.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. **Neoliberalismo no Brasil: entenda os impactos e as críticas de Luiz Carlos Bresser-Pereira**. Disponível em:  
<https://www.bresserpereira.org.br/24-9-icl-neoliberalismo-no-brasil.pdf>. Acesso em: 15/03/2025.

CALDAS, Miguel P. Demissão: causas, efeitos e alternativas para empresa e indivíduo. São Paulo: Atlas, 2000.

CÂMARA. **Michel Temer toma posse como Presidente da República**. Disponível em:  
<https://www.camara.leg.br/noticias/497259-michel-temer-toma-posse-como-presidente-da-republica/> Acesso em: 01 mar. 2024.

CASSAR, Vólia, Bomfim. **Resumo de Direito do Trabalho**. - 6. ed., rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

CHEHAB, Gustavo Carvalho. A dispensa coletiva e a ordem social. **Revista de informação legislativa**, Brasília, ano 52, n. 205, p. 281- 296, jan./mar. 2015. Disponível em:  
<https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/509953>. Acesso em: 05 abr. 2024.

CLT E NORMAS CORRELATAS. – 2. ed. – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2018. p. 187.

CONJUR. **Seis anos da Reforma Trabalhista: as reformas não cumpridas**. Disponível em:  
<https://www.conjur.com.br/2023-nov-13/nasser-allan-seis-anos-da-reforma-trabalhista/> Acesso em: 06 mar. 2024.

CONJUR. **TST decide que demissão na Embraer não foi abusiva.** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2009-ago-10/tst-decide-demissao-massa-embraer-nao-foi-abusiva/> Acesso em: 09 abr. 2024.

CONJUR. **Ford é proibida de demitir trabalhadores sem negociação coletiva.** Processo 0000053-72.2021.5.05.0133. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2021-fev-06/ford-proibida-demitir-trabalhadores-negociacao-coletiva/> Acesso em: 10 jun. 2024.

CONJUR. Demissão em massa sem negociação com o Sindicato é inadmissível, reforça TST. Processo 000487-33.2018.5.20.0009. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2024-jan-26/dispensa-em-massa-sem-negociacao-com-sindicato-e-inadmissivel-reforca-tst/> Acesso em: 14 jul. 2024.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes; MELO FILHO, Hugo Cavalcanti. A injuridicidade da dispensa em massa de trabalhadoras e trabalhadores, autorizada pela lei No 13.467/2017. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). **Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica.** São Paulo: LTR, 2017, p. 169-176.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes; MELO FILHO, Hugo Cavalcanti. A dispensa em massa é constitucional? Disponível em: <https://amatra10.org.br/artigos/artigos-juridicos/460-a-dispensa-em-massa-e-constitucional>. Acesso em: 17 mar. 2025.

COLL, Liana. **Aumento da miséria extrema, informalidade e desigualdade marcam os dois anos da Reforma Trabalhista.** São Paulo, 11 nov. 2019. Disponível em: <https://unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2019/11/11/aumento-da-miseria-extrema-informalidade-e-desigualdade-marcam-os-dois-anos/>. Acesso em: 20 mar. 2024.

DELGADO, Maurício 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.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 17. ed. rev. atual. e ampl. - São Paulo: Ltr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. rev. atual. e ampl. - São Paulo: Ltr, 2017.

GIORDANI, Francisco Alberto da Mota Peixoto. **Opinião: o STF e a dispensa coletiva no Brasil.** Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2021/06/o-stf-e-a-dispensa-coletiva-no-brasil.shtml> Acesso em: 20 jun. 2023.

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

INFOMONEY. Após o caso EMBRAER, STF decide que negociação prévia é obrigatório em demissões em massa. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/minhas-financas/apos-caso-da-embraer-stf-decide-que-negociacao-previa-e-obrigatoria-em-demissoes-em-massa/> Acesso em: 10 jun. 2023.

MACHADO, André Luiz. Golpe de Estado de novo tipo, atores, cenários e intencionalidades. In: RAMOS, Gustavo Teixeira; MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; LOGUERCIO, José Eymard; RAMOS FILHO, Wilson (org.). **A classe trabalhadora e a resistência ao golpe de 2016**. 1. ed. São Paulo: Canal6, 2016. Disponível em: <https://e-reader.arvore.com.br/?slug=a-classe-trabalhadora-e-a-resistencia-ao-golpe-de-2016>. Acesso em: 04 mar. 2024.

MADEIRO, Nayara Galvão. **Análise da dispensa coletiva na reforma trabalhista: (in) constitucionalidade da equiparação do despedimento em massa ao individual**. Santa Rita: Monografia em Direito da UFPB, 2019.

MAISTRO JUNIOR, Gilberto Carlos. A dispensa coletiva no Direito do Trabalho brasileiro diante da Lei 13467/2017: entre o retrocesso social e a resistência. **Cadernos Jurídicos da Faculdade de Direito de Sorocaba, SP/Ano 1, n.1. p.302-325/2017**.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Dispensas coletivas (RE 999.435): o STF vai lacrar o Brasil?** Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/blog/dispensas-coletivas-re-999435-o-stf-vai-lacrar-o-brasil> Acesso em: 15 jul. 2023.

MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. Constituição encriptada e desconstrução do Direito do Trabalho no Brasil: exame das reformas trabalhistas a partir da análise crítica da teoria da encriptação

do poder. **Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife**, Recife, v. 93, n. 1, abr. 2021.

MOBIAUTO. **Ford: funcionários demitidos terão indenização mínima de R\$ 130 mil**. Disponível em: <https://www.mobiauto.com.br/revista/ford-funcionarios-demitidos-terao-indenizacao-minima-de-r-130-mil/811> Acesso em: 13 jul. 2024.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 39. ed. - São Paulo: LTr, 2014.

OLIVEIRA, Natália da Silva; SANTOS JUNIOR, Arivaldo Marques do Espírito; SILVA SANTOS, Fábio da. **A (In)Constitucionalidade da negociação coletiva na dispensa em massa**. Disponível em: <https://unifan.net.br/wp-content/uploads/2023/02/A-INCONSTITUCIONALIDADE-DA-NEGOCIACAO-COLETIVA-NA-DISPENSA-EM-MASSA.pdf> Acesso em: 18 ago. 2023.

**O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativa de resistência** / Gustavo Teixeira Ramos et al. (coords.). - Bauru: Canal 6, 2017.

PINTO, Céli Regina Jardim. **A TRAJETÓRIA DISCURSIVA DAS MANIFESTAÇÕES DE RUA NO BRASIL (2013-2015)**. *Lua Nova*, São Paulo, n. 100, p. 119-153, jan. 2017. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/0102-119153/100> Acesso em: 30 ago. 2024.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. Trad. Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 2000.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. O princípio da dignidade humana e a exclusão social. **Revista do Instituto Brasileiro de Direitos Humanos**, São Paulo, v. 2, n. 2, 2001, p. 59. Disponível em: <https://milas.x10host.com/ojs/index.php/ibdh/article/view/29> Acesso em: 10 ago. 2024.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho: teoria do direito do trabalho, volume 1: Parte 1**. - São Paulo: LTr, 2011.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; SEVERO, Valdete Souto. **A “reforma” já era – parte V: MP 808, a balbúrdia total**. Disponível em: <http://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-reforma-ja-era-parte-v-mp808-a-balburdia-total>. Acesso em: 05 mar. 2024.

TEIXEIRA, Sergio Torres; BARROSO, Fábio Túlio. Os princípios do direito do trabalho diante da flexibilização laboral. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 75, n. 3, p. 57-69, jul./set. 2009.